



**УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП**

**ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ**

**Студиска програма: Правосудна насока**

**ВАСКО НИКОЛОВ**

**ВИДОВИ НА КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ И НИВНИОТ МЕЃУСЕБЕН ОДНОС**

**МАГИСТЕРСКИ ТРУД**

**ШТИП,  
СЕПТЕМВРИ 2016**

## ВИДОВИ НА КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ И НИВНИОТ МЕЃУСЕБЕН ОДНОС

### Краток извадок

Социјалното партнерство претставува клучен елемент за напредокот на демократското општество како и значаен процес за развојот на економијата во една држава. Социјалниот дијалог е главниот двигател на меѓусебниот однос помеѓу социјалните партнери. Затоа од големо значење е да постои конструктивен дијалог како и заемна доверба помеѓу Владата, здруженијата на работодавачи и здруженијата на работниците-синдикатите за решавање на прашања од заеднички интерес.

Колективното договарање е бипартиден социјален дијалог меѓу работодавачите и работниците, без посредство на Владата за решавање на прашањата поврзани со работниот однос.

Преку колективните договори работниците се вклучуваат во работниот процес со цел да се зголеми нивната свест за нивните права, но и продуктивност. За работодавачите со колективните договори се решаваат трудово социјалните прашања со цел за поголема продуктивност и активност на пазарот. Ваквите тенденции доведуваат до поттикнување на економскиот развој на една држава. Колективниот договор е нова алатка, која сè уште се проучува во нашето општество, најмногу значајна за две страни. Тоа се: РАБОТНИЦИТЕ - застапувани од синдикатот и РАБОТОДАВАЧИТЕ - застапувани од здруженијата на работодавачи.

Како да се заштитат и регулират правата на работниците во едно општество? Одговорот е содржан во идејата за осознавање на ВИДОВИТЕ НА КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ И НИВНИОТ МЕЃУСЕБЕН ОДНОС.

**Клучни зборови:** социјален конфликт, социјален дијалог, трудово законодавство, синдикат, работодавачи.

## KINDS OF COLLECTIVE AGREEMENTS AND THEIR MUTUAL RELATION

### Short segment

The social partnership represents a key element for the progression of the democratic society as well as a significant process for the development of state economy. Social dialogue is the main force of mutual relationship between the social partners. That is why the existence of constructive dialogue, as well as mutual trust between the Government, associations of employers and associations of workers – unions is of great significance in order to resolve matters of mutual interest.

Collective agreement is a bilateral social dialogue between employers and workers, without mediation of the Government to resolve the questions related to labor issues.

Workers engage in labor process through collective agreements, in order to increase their awareness about their rights, but also their productivity. Regarding the employers, through collective agreements labor and social matters are resolved with a goal to achieve higher productivity and activity on the market. These kind of tendencies result with incitement of the economic development of the state. Collective agreement is a new tool, which is still studied in our society, and is most important for two sides. Those are: WORKERS – represented by the Union and EMPLOYERS – represented by the associations of employers.

How to protect and regulate the rights of the workers in a society? The answer is consisted in the idea to acknowledge the KINDS OF COLLECTIVE AGREEMENTS AND THEIR MUTUAL RELATION.

**Key words:** social conflict, social dialogue, labor legislative, union, employers.

## СОДРЖИНА

<b>1. ВОВЕД.....</b>	<b>5</b>
1.1.Актуелност на проблематиката.....	5
<b>2. ПРЕДМЕТ И ЦЕЛ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО.....</b>	<b>6</b>
2.1.Предмет на истражувањето.....	6
2.2.Цел на истражувањето.....	6
<b>3. МЕТОДИ НА ИСТРАЖУВАЧКАТА РАБОТА.....</b>	<b>7</b>
3.1.Методолошки приод во истражувањето.....	7
<b>4. ПОИМ И ДЕФИНИЦИЈА НА КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР.....</b>	<b>9</b>
<b>5. ИСТОРИСКИ РАЗВОЈ НА КОЛЕКТИВНОТО ПРЕГОВАРАЊЕ.....</b>	<b>16</b>
<b>6. ПРАВНА РАМКА НА КОЛЕКТИВНОТО ПРЕГОВАРАЊЕ.....</b>	<b>19</b>
6.1.Правни акти на ООН.....	20
6.2.Правни акти на МОТ.....	22
6.3.Правни акти на Советот на Европа.....	28
<b>7. НАЦИОНАЛНА ПРАВНА РАМКА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА.....</b>	<b>32</b>
<b>8. ВИДОВИ НА КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ.....</b>	<b>50</b>
8.1.Општ колективен договор.....	72
8.2.Посебен колективен договор.....	78
8.3.Поединечен колективен договор.....	81
<b>9. НАЧЕЛА (ПРИНЦИПИ) НА КОЛЕКТИВНОТО ПРЕГОВАРАЊЕ.....</b>	<b>86</b>
<b>10. КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ - КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА.....</b>	<b>90</b>
<b>11. ИСТРАЖУВАЊЕ.....</b>	<b>111</b>
<b>12. РЕЗУЛТАТИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО.....</b>	<b>130</b>
<b>13. ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА.....</b>	<b>131</b>
<b>14. ПРЕПОРАКИ.....</b>	<b>132</b>
<b>15. ПРИЛОГ.....</b>	<b>134</b>
<b>16. ЛИТЕРАТУРА.....</b>	<b>135</b>

## 1. ВОВЕД

### 1.1. *Актуелност на проблематиката*

Проблемот во врска со колективното договарање е мошне комплексна тема, во исто време провокативна и актуелна. Во современиот свет има зголемување на бројот на склучени колективни договори, од што се согледува важноста и значењето на колективните договори во уредувањето на прашањата од областа на работните односи.

Основна задача на овој труд е да се даде приказ на колективните договори со нивното правно, економско и социјално значење, развој на демократијата и правната држава и почитување на меѓународното право.

Во услови на прилагодување на економските и социјалните системи социоекономскиот развој е неопходен во поглед на глобализацијата со која се среќаваат сите држави. За да се управува со овој процес на прилагодување, од голема важност е постоењето на социоекономски дијалог помеѓу главните вклучени страни. Во зависност од тоа каков третман има социјалниот дијалог во едно општество, тоа влијае врз општествените промени. Слабиот и неразвиениот социјален дијалог создава конфликти и неусогласеност во однос на економските и социјалните политики, а развиениот позитвен социјален дијалог создава позитивна клима и разбирање на социјалните партнери во создавање на заеднички економско-социјални политики. Социјалниот дијалог првенствено создава економско просперитетно општество, а со отсуството на социјалниот дијалог доаѓа до социјални немири и индустриски конфликти кои се одразуваат негативно на вкупниот општествен развој на една држава. Само во услови на здружено функционирање на власта, работодавачите и работниците се доаѓа до економски развој и социјален напредок.

Република Македонија, која веќе зачекорува кон европското семејство, е неопходно да ги има во предвид сите тенденции од областа на колективното договарање и склучувањето на колективните договори коишто се јавуваат во земјите на Европската Унија. Континуираното следење на актуелните состојби во

оваа област би овозможило и целосно усогласување на нашето законодавство и правната регулатива со регулативата од Европската Унија.

## **2. ПРЕДМЕТ И ЦЕЛ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО**

### *2.1. Предмет на истражувањето*

Се работи за истражување, кое во фокусот на својот интерес го става поимот и видовите на колективни договори и нивниот меѓусебен однос во уредувањето на прашањата од областа на работните односи.

### *2.2. Цел на истражувањето*

Основни претпоставки, од кои поаѓаме во ова истражување, се:

- 1. Колективното преговарање во РМ се заснова на принципот на координација на нивоата на колективните преговори. Сепак, помеѓу колективните договори може да настане неусогласеност на регламентација (конкурентна надлежност);**
- 2. Начелото на поповолност за вработените (in favorem laboratories) во колективното преговарање не е доволно имплементирано во колективните договори на сите нивоа.**

За да ги потврдиме нашите претпоставки, потребно е да пристапиме кон собирање на податоци и информации за да добиеме одговор на прашањата коишто, всушност, ќе нè доведат до посакуваниот одговор, а се однесуваат на:

1. Поим и видови на колективни договори во Република Македонија;
2. Анализа на одредбите на двата општи колективни договора, грански колективни договори во однос на Законот за работни односи (Сл. весник на РМ, бр.167 од 28.09.2015 година) од аспект на начелото на поповолност за вработените (in favorem labaratories);
3. Колективното преговарање во Република Македонија и меѓусебниот однос помеѓу колективните договори.

Собирањето информации и податоци ќе се изврши согласно правилата и методите на научно–истражувачката работа. Ова истражување пред себе си поставува две цели, односно *првата цел* е дека колективното преговарање во РМ се заснова на принципот на координација на нивоата на колективните преговори и дека помеѓу колективните договори може да настане неусогласеност на надлежноста и неусогласеност на регламентација (конкурентна надлежност). *Втората цел* е да докаже дека начелото на поповолност за вработените (*in favorem laboratories*) во колективното преговарање не е доволно имплементирано во колективните договори на сите нивоа.

### **3. МЕТОДИ НА ИСТРАЖУВАЧКАТА РАБОТА**

#### **3.1. Методолошки приод во истражувањето**

При истражувањето на видовите на колективни договори и нивниот меѓусебен однос се применија индуктивно-дедуктивниот метод, потоа историско хронолошки и компаративен метод, методот на анализа на содржина на документи кои се поврзани со колективните договори. Пред сè се применија техниките на интервјуирање на 4 претставника од синдикатите (од ССМ 2 претставника и КСС 2 претставника) и 4 претставници од здруженијата на работодавачи (2 претставника од Организацијата на работодавачи (ОРМ) и 2 претставника од Бизнис конфедерацијата на работодавачи на Македонија (БКМ)).

Анализата се базира на неколку видови податоци:

1. Во теоретскиот дел е користена научна литература која се однесува на видовите на колективните договори и нивниот меѓусебен однос.
2. Емпирискиот дел се темели на податоци кои се добиени со посредство на забележување и информации од спроведеното истражување.

**Извори на податоци:**

Во истражувањето се искоритени Уставот и законите на Република Македонија од областа на трудовото законодавство и работните односи, анализирање на домашни закони, колективни договори-странски и домашни, правни акти на ООН, на МОТ и правни акти на Советот на Европа. Сите користени извори се наведени во одделот за користена литература на овој магистерски труд.



#### 4. ПОИМ И ДЕФИНИЦИЈА НА КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

Самиот поим на колективниот договор ги означува интересите коишто ја мотивираат работата на луѓето-работниците, а, всушност, тие претставуваат „невидлив мотор на човековиот развој“<sup>1</sup>. Во преодот од централизирана економија кон пазарна, заштитата на интересите на работниците и работодавачите е многу сложена.

Во глава XIX во Законот за работни односи се сместени одредбите што се однесуваат на колективните договори. Но, поради тоа што не е дадена експлицитно дефиницијата на колективниот договор, Република Македонија ја има преземено ратификуваната Меѓународна спогодба број 98 од 1994 година.

Работникот тешко може да ги спротивстави своите интереси на интересите на работодавачот, а многу тешко да успее да ги заштити. Ако работникот одбие да ги усогласи условите со работодавачот, нема да дојде до некакви измени во однос на силите. Ако сите работници заедно не се согласат со условите на работодавачот, тогаш самиот работодавач ќе биде принуден да ги усогласи условите со барањата на работниците.<sup>2</sup>

Колективните договори се правни правила (општи акти) донесени од страна на работниците и работодавачите со кои се доуредуваат прашања од работниот однос. Денес без колективните договори не е можно да се пристапи кон регулирање на прашањата од работниот однос кој е дефиниран како договорен однос меѓу работникот и работодавецот. Тој претставува писмена спогодба меѓу работодавецот и синдикатот склучен на определено или неопределено време.

Колективните договори, како законска и уставна категорија, не можат да содржат одредби кои на работниците им даваат помалку права или понеповолни услови за работа од правата и условите кои се загарантирани со Законот за работни односи и други прописи. Ако во колективните договори постојат такви одредби, наместо нив се применуваат соодветните одредби од Законот за работните односи и другите прописи.

---

<sup>1</sup> Solidaruty Centre in Washington, Edition in Universitu New York, page 13.

<sup>2</sup>Д-р Тодор Каламатиев, Прегледен научен труд УДК: 349.2 (094.79), страна 457.

Одредбите на колективниот договор се применуваат непосредно и се задолжителни за синдикалната организација и работодавецот кои го склучиле тој договор, како и за сите работници и работодавачи во чие име договорот е склучен.

Колективните договори се релативно нова правна категорија и кај нас доаѓаат преку Законот за основните права од работниот однос. Во Македонија прв Општ колективен договор за стопанството бил склучен на 1.10.1990 година со потписници: Владата на Република Македонија, Стопанската комора на Македонија и Сојузот на синдикатите на Македонија. Во 1992 година бил склучен нов Општ колективен договор на Република Македонија. Потписници на овој колективен договор биле Владата на Република Македонија, Стопанската комора на Македонија и Советот на Сојузот на синдикатите на Македонија.

Колективниот договор може да се склучи на определено време, како што е тоа случај со гранскиот колективен договор за вработените во водостопанството, колективниот договор за вработените од тутунското стопанство итн. Колективниот договор склучен на неопределено време важи од денот на неговото склучување, па сè додека една од странките не поднесе барање за склучување нов колективен договор.

Колективниот договор склучен на определено време важи од денот на неговото склучување, па сè до истекот на времето за кое е склучен.

Според Уставот на Република Македонија, правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и колективни договори.

Работниот однос меѓу работниците и работодавачите се уредува со Законот за работни односи, колективниот договор и други закони. Според уставноста и законитоста од Уставот во Македонија законите мораат да бидат во согласност со Уставот, оттаму произлегува дека и колективните договори секогаш треба да бидат во согласност со Законот. Затоа колективните договори не можат да содржат одредби кои на работниците им даваат помали права или неповолни услови од правата и условите кои се содржани во Законот.

Едно од основните колективни права на работниците и работодавачите е правото на колективно преговарање. Колективните договори се признале кон

крајот на XIX и почетокот на XX век. По пат на дијалог на социјалните партнери им се дава можност да ги штитат своите интереси и легитимни права. Во процесот на производство и автономност на социјалниот партнер, колективното преговарање претставува израз на хуманизација и демократизација. Една од битните претпоставки на колективното преговарање претставува активното учество на двете страни. За колективното преговарање обврските се утврдуваат со закон, но со колективниот договор подобро се разработуваат. Принципите на кои се основа системот на колективното преговарање се наоѓаат во актите на Меѓународната организација на трудот, како и во Конвенцијата за правото на организирање и колективно преговарање.

Обврската за преговарање не мора да значи и обврска за склучување на колективен договор помеѓу двете страни. Но, преговарачките страни на преговарањето треба да се однесуваат крајно одговорно за на крајот да резултира со склучување на колективен договор. Меѓутоа, во праксата не секогаш завршува така.

Колективното договарање и колективниот договор е сложен систем од договорени заемни односи, права и должности кои зависат од економската состојба. Колективниот договор ги содржи интересите кои ја мотивираат работата на работниците што претставуваат покренувачка сила на човечкиот развој во пазарот на трудот и заштита на интересите на работниците.

Во својата Препорака бр.91 од 1951 година којашто се однесува на колективните договори, Меѓународната организација на трудот колективниот договор го дефинира како писмена спогодба којашто се однесува на вработувањето и условите за работа склучена, од една страна, повеќе или една репрезентативна организација на работниците или, пак, во нивно отсуство, а, од друга страна, работодавачот.

При дефинирањето на колективниот договор треба да се земе во предвид и целта до која ќе се дојде со склучување на тој договор, дали ќе се однесува на социјалните односи или на правната структура на колективниот договор. Ако целта на колективниот договор е социјален однос, тогаш колективниот договор се

дефинира: „како договор помеѓу две страни, кои договорот го сметаат за меѓусебно обврзувачки.“

„Секој договор којшто е склучен помеѓу организацијата на работодавачите и синдикатот како претставник на работниците со што се уредуваат работните односи“ претставува најопштата дефиниција за колективните договори.

За колективниот договор постои и позитивно-правна дефиниција која се наоѓа во законодавството на секоја национална држава и во секое национално законодавство колективните договори се дефинираат како „недржавни, автономни извори на правото“.<sup>3</sup>

#### 4.1.Теории за правната природа на колективните договори

Постојат три теории за правната природа на колективните договори: договорната теорија, статусната и мешовита теорија.<sup>4</sup>

Според договорната теорија, колективните договори настануваат со согласност и волја на странките. Според неа имаме потполна автономија на волјите на договорените страни и со тоа колективните договори имаат двостран карактер. Колективниот договор, според оваа теорија, е резултат на согласност на волјата на договорените страни за условите на работа и работни односи. Ваквата теорија е присутна во Германија, Швајцарија и Италија.<sup>5</sup>

Според статусната (нормативна) теорија, колективните договори ги смета како нови, како нормативен акт остранивајќи го договорниот карактер. Оваа теорија е спротивна на договорната теорија и, според неа, колективниот договор не е договор и не може да се приклучи на ниедна категорија на договори од облигационото право и затоа оваа теорија е наречена како вондоговорна теорија или нормативна теорија за колективните договори. Според оваа теорија, колективниот договор претставува посебен вид нормативен акт со кој се создаваат општи правни правила за уредување на односите на работниците и

---

<sup>3</sup>Д-р Тодор Каламатиев, Прегледен научен труд УДК: 349.2 (094.79), страна 457.

<sup>4</sup> Д-р Тодор Каламатиев, „Колективните договори во Законот за работните односи на Р. Македонија“ стр.297.

<sup>5</sup>Ibidem.

работодавачите. Статусната теорија има повеќе варијанти: „концепција за унија, концепција за јавноправен договор кој создава право и концепција за закон со материјална смисла“.<sup>6</sup> Статусната теорија е присутна во Франција и Белгија. Во овие законодавства се смета дека колективниот договор е институт на трудовото право, а не на граѓанското право.

Со овие две теории не се објаснува правната природа на колективните договори. Се јавува третата теорија за правната природа на колективните договори според која во структурата на колективните договори има и договорни и статусни елементи. Нормативните елементи од колективниот договор ги опфаќа одредбите за услови за работа според кои се склучуваат индивидуалните договори за работа. Но, според оваа теорија колективниот договор не е само нормативен акт, туку и во него има елементи на договор. Одредбите на колективниот договор, кои не се однесуваат на работниот однос, се: облигационен, односно „договорен дел на колективниот договор“.<sup>7</sup>

Мешовитата теорија е прифатена во нашето право. Според својата форма е договор, а според својата суштина е нормативен акт.

#### 4.2. Односот на колективниот договор со другите извори на трудовото право

Ако се направи споредба на колективните договори со другите извори на трудовото право ќе се одреди местото на колективните договори во правниот систем на секоја држава. Ваквиот однос може да биде разгледуван од страна на степенот на самостојност, автономност со останатите извори на трудовото право.

Меѓу уставот на една држава и колективните договори постои поврзаност бидејќи во самите уставни начела кои се од битно значење за колективните договори. Држави кои содржат уставни начела за колективните договори се: Јапонија, Италија, Франција и други. Вакви уставни начела за колективните

---

<sup>6</sup> Д-р Бранко А. Љубарда „Колективни договори о раду“, Београд, 1990 година, стр.138.

<sup>7</sup> Д-р Тодор Каламатиев, „Колективните договори во Законот за работните односи на Р. Македонија“ стр. 297.

договори постои во правниот систем на РМ: „Со закон и колективни договори се уредува остварувањето на правата на вработените и нивната положба “. <sup>8</sup>

Со самото одредување на местото и значењето на колективните договори во трудовото право постои однос помеѓу колективниот договор и законот. Со Законот за работни односи или со посебниот Закон за колективни договори е уредена материјата на колективниот договор. Покрај разликите во законодавствата постојат заеднички делови од материјата на колективните договори кои се предмет на регулирање на Законот: „колективниот договор мора да биде склучен во писмена форма; под кои услови може да се бара дополнување и измена на колективниот договор; начин на контрола и регистрација; кон сите работници делува склучениот колективен договор; постапката пред органите за решавање на колективните работни спорови; субјектите и автоматска ништовност кои се спротивни на закон“.<sup>9</sup> Колективниот договор во хиерархијата на изворите на трудовото право во однос на законот е на пониска стапка. Од одредбите на Законот произлегува дека одредбите на колективниот договор мораат да бидат во согласност со законските одредби.

Во односот на колективниот договор со Законот како извор на трудовото право е застапено начелото на законитост. Законот за работните односи има обработено цела глава (XIX) на колективните договори, а со 32 члена ја регулира материјата на колективните договори (од член 203-235). Во Законот постои посебна глава, а во многу други членови во Законот се употребува терминот колективен договор (124 пати).

По приемот на Република Македонија во Меѓународната организација на трудот, субјектите на колективното договарање, како и за државата, се создадоа правно-политички и морални обврски да ги придржуваат меѓу народните конвенции и препораки. Од посебна важност е Конвенцијата бр.98 за право на организирање и колективно преговарање, Конвенцијата бр.135 за работничките претставници, Конвенцијата бр.158 за престанок на работниот однос на иницијатива на работодавачот и Препораката бр.91 за колективното договарање.

---

<sup>8</sup>Устав на Република Македонија, („Сл. весник на РМ“бр.52/91), член 32 став 5.

<sup>9</sup>Д-р Бранко А. Љубарда „Колективни договори о раду“, Београд, 1990 година, стр.167.

Уставот на Република Македонија ги почитува и прифатените нормите на меѓународното право, а со тоа се упатува и на процесот на колективното договарање и склучување на колективните договори.

#### в) Значењето и проблематиката на колективното договарање

Колективните договори се нова правна категорија во работното законодавство кои во правната практика кај нас влегоа преку Законот за основните права од работниот однос (1989 година). Колективните договори се недоволно познати за правните практичари и честопати погрешно се толкува нивниот карактер и нивната правна сила, иако тие претставуваат „извор *suigeneris* на работното право“.<sup>10</sup>

Денес, по потпишувањето на двата Општи колективни договори и над 30<sup>11</sup>грански колективни договори во Република Македонија, постојат сериозни проблеми во врска со примената на одделни институти од колективните договори. Како проблем се јавува несоодветниот однос и грижа од страна на партнерите на колективното договарање за примена на одделни решенија како што се: утврдувањето на минимална плата, неисплаќањето на надоместоците, непостоење на договори за работа и друго.

Со анализата на примената на колективните договори се согледува недостатокот на грижа на работодавачите, државата и на другите институции во врска со почитувањето и примената на колективното договарање како извор на правото, а особено од страна на судовите. Со тоа доаѓа до лоша примена на колективното договарање во државата, а за партнерите поголема ангажираност за почитување и применување на колективните договори.

Македонската академија на науките и уметностите во своја студија ја определува улогата на државата и улогата на пазарот на работна сила. Притоа укажува дека „државата треба да воспостави правна рамка како основа за

---

<sup>10</sup>Теофил Томановиќ, „Обезбедување на правното значење на одредбите од колективните договори“ Судска ревија 1/2003, стр.27.

<sup>11</sup> <http://www.pravdiko.mk/kolektivni-dogovori/>.

склучување на индивидуални и колективни договори“.<sup>12</sup> Со тоа се дефинираат условите за колективното договарање, правата на работниците, синдикатите и организациите на работодавачите. Но сè уште останува отворено прашањето што треба да уреди државата со закон, а што со колективните договори.

Денес современиот свет бележи забележително зголемување на бројот на склучените колективни договори, што укажува на големото значење на колективните договори во уредувањето на прашањата од областа на работните односи. Затоа во иднина мора да се практикува социјалниот дијалог со кој ќе дојде до израз автономната позиција на социјалните партнери.

## **5. ИСТОРИСКИ РАЗВОЈ НА КОЛЕКТИВНОТО ПРЕГОВАРАЊЕ**

Колективното преговарање се појавува со отстапување на работничката класа на политичката сцена, не само како фактор во производство, туку и креирање на односите помеѓу работодавачот и работникот. Засновањето на работните односи помеѓу работниците и работодавачите доведува до голема злоупотреба и наметнување на тешки работни услови од страна на работодавачите. Поради тоа е потребно заштитно законодавство, како последица од нерамноправноста, социјална и економска на работникот, од една страна, и работодавачот, од друга страна, при склучување на работниот однос.

Најважен предуслов за отстапување на работниците како партнери во работните односи било нивното организирање во работнички професионални организации наречени синдикати. Синдикатите како организација на работниците имаат голема улога во колективното договарање и колективните договори.

Колективните договори не се единствен метод за регулирање на економските и другите работни услови. Следејќи ја историјата на западниот свет, постоела определена регулатива од страна на гилдите или коорпорациите. Англиската историја има таков пример за регулирање на економските односи помеѓу работниците и работодавачите според чии правила „платите ги утврдувале

---

<sup>12</sup>МАНУ „ Национална стратегија за економскиот развој на Република Македонија“, стр.77.



мировните судии четири пати во текот на една година“.<sup>13</sup> Или основна цел била „да се забрани неработењето и преживувањето и да се обезбеди на вработеното лице поволна пропорција на надница и во немаштија и во изобилство“.<sup>14</sup> Но, овој систем на регулирање на економските односи до средината на XIX век бил напуштен. Така, мировните судии во Англија престанале да ја вршат својата функција, односно утврдување на платата, а во Франција трговските коорпорации, кои биле основа во системот на регулатива, биле укинати.

Постојат три развојни фази на колективните договори и тоа: либерален, монополски капитализам и технократски реформиран капитализам.

### 5.1. Либерален капитализам

Либералниот капитализам се одликува со индивидуализам и либерализам како вредности во уредување на општествените односи, како и уредување на работните односи. Правната еднаквост на граѓаните е претпоставка при регулирањето на работните односи. Но, „признавањето на правната еднаквост на сите граѓани, од една, и економската нееднаквост, од друга страна, се рамки во кои се одвива процесот на правно слободни, но економско зависни работници“.<sup>15</sup> Регулирањето на наемните работни односи помеѓу работодавачите и работниците во либералниот капитализам се постигнувало со договор за работа. Договорот претставувал основен инструмент со кој се регулирале работните односи. Наемните работници биле принудени да ги прифатат сите услови за работа кои ги диктирал работодавецот. Во либералниот капитализам наемните работници се препуштени на услови на индивидуални договарања на работниот однос и не постоела можност за организирање на работниците во организирани здруженија-синдикати.

Поради тешките работни и животни услови во кои живееле работниците и нивните семејства се заострува односот помеѓу капиталот и трудот. Се јавува државата да интервенира и реагира навремено со ограничување на автономијата

---

<sup>13</sup>Законско регулирање во Англија -1562 година (Statute of Artificers and Apprentices).

<sup>14</sup>Преамбула на законско регулирање (Statute of Artificers and Apprentices 1562 England).

<sup>15</sup>Д-р Бранко А. Љубарда „Колективни договори о раду“, Београд, 1990 година (во глава I), стр.9.

и слободата на индивидуалната волја во наемните односи на трудот. Но, државната интервенција во овој период ги штити интересите на работодавачите, а не да ги заштитува работничките права.

Државната интервенција во регулирање на работните односи настанала во време на големи кризни периоди како резултат од светските војни. Ваквата интервенција, пред сè, е потребна за решавање на кризните состојби на државата, а не проблемите на страните во работните односи.

## 5.2. Монополски капитализам

Во монополскиот капитализам, државата ја напушта економската неутралост, престанува да игра улога на своевиден чувар на системот и активно се вклучува во сите сфери на економскиот живот. Со проширувањето на државната интервенција се зацврстува и улогата на работниците и нивните здружувања во синдикати. Тогаш доаѓа до признавање на синдикално организирање на работниците коешто води кон колективно преговарање и склучување на колективни договори за работа.

Од крајот на XIX век и почетокот на XX век, „колективното преговарање и склучувањето на колективните договори за работа имаа многу значаен ефект во општествено-економските односи и кон изедначувањето на условите за работа на работниците во индустриската гранка за сите категории на работници“.<sup>16</sup>

Меѓу првите колективни договори е договорот кој го склучил Синдикатот на графичките работници во Австрија во 1896 година.

Со склучување на колективните договори, работниците успеваат да обезбедат подобри услови за работа, односно зацврстување на индустрискиот и социјалниот мир. Во колективните договори имало клаузули за антиштрајк. Сè повеќе колективните договори се нарекуваат „мировни договори“ склучени помеѓу капиталот и трудот.

---

<sup>16</sup>Д-р Бранко А. Љубарда „Колективни договори о раду“, Београд, 1990 година (во глава I), стр.11.

### 5.3. Технократски реформиран капитализам

Во овој периодот на доцниот капитализам колективното преговарање престанува да биде билатерален механизам и станува трипартиден процес. Во колективното преговарање не учествуваат само синдикатите на работниците и организациите на работодавачите, туку и претставниците на државата.

Државата во технократски реформираниот капитализам е многу заинтересирана за колективното преговарање и склучување на колективните договори за избегнување на последиците од економските кризи, а истовремено и стеснување на т.н. „тарифен суверенитет на синдикатот и право на штрајк“.<sup>17</sup>

## **6. ПРАВНА РАМКА НА КОЛЕКТИВНОТО ПРЕГОВАРАЊЕ**

Во светот во развиените демократии функционирањето на колективното преговарање на меѓународно и национално ниво е регулирано со постоење на правна рамка.

Колективното преговарање има огромно значење за општествено-економскиот и социјалниот развој на општеството. Одредени меѓународни организации и институции му посветуваат големо внимание, пред сè, во нормирањето на принципите на меѓусебните односи на социјалните партнери во градењето на заемна доверба, решавањето на социјалните конфликти и создавањето на прифатлив социјален мир и хармонија преку меѓународни конвенции, повелби, декларации, препораки и др. Најбитни меѓународни организации, кои донеле вакви правни инструменти, се: МОТ, ООН и ЕУ. Меѓународната организација на трудот (МОТ) има водечка улогасо својата нормативна дејност и тоа со донесување на голем број на акти (конвенции и препораки), ја одредува рамката во која се одвива колективното преговарање, односно социјалниот дијалог.

---

<sup>17</sup>Д-р Будимир Кошутиќ, „Колективни преговори, право на штрајк и look-out у савременим капиталистичким државама“, Савремена администрација, Београд, 1987, стр.13.

Важна улога во моделирањето на правни инструменти во работното законодавство има и Европската Унија преку донесување на соодветни нормативни акти (повелби, уредби, регулативи, директиви, решенија, препораки, мислења), каде колективното преговарање има свое големо значење. Но, најголемо значење колективното преговарање има во Европската социјална повелба на Советот на Европа од 1961 година. Најбитни и најважни меѓународни инструменти, со кои се регулира колективното преговарање (договарање), се следните: Меѓународни правни акти на МОТ, ООН и Европската Унија:

1. Меѓународната конвенција бр.87 од 1948 за слобода на здружување и заштита на правото на организирање,
2. Универзалната декларација на правата на човекот од 1948 година,
3. Меѓународната конвенција бр.98 за организирање на работниците и правото на колективно преговарање од 1949 година,
4. Европската социјална повелба на Советот на Европа од 1961 година,
5. Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права од 1966 година,
6. Меѓународната конвенција бр.154 за колективно преговарање од 1981 година,
7. Препорака бр.163 за колективно преговарање од 1981 година,
8. Повелба на Заедницата за основните социјалните права на работниците од 1989 година и
9. Копенхагенската декларација за социјалниот развој од 1995 година.

#### 6.1.Правни акти на ООН

Постојат повеќе правни акти коишто ги донесува ООН и тоа: *Повелбата на ООН, Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права на ООН, Универзалната декларација за правата на човекот и Копенхагенската декларација на ООН.*

**Повелба на ООН:** Од универзалните извори коишто треба да се истакнат се инструментите коишто ги донесува Организацијата на обединетите нации (ООН),

која има важна улога во развојот на социјалното и работното законодавство на меѓународен план е истакнато во самата Повелба на ООН. Задачата на Обединетите нации е подигање на животниот стандард, решавање на крупните меѓународни проблеми во сферата на стопанството и социјалниот живот во светот, почитување и заштита на човековите слободи и права без разлика на расата, полот, јазикот и религијата. Овие принципи најдоа свое место и во Универзалната декларација за правата на човекот и граѓанинот на Обединетите нации од 1948 година, каде е прикажано непосредното значење на основните човекови права за работниците. Најважни правила кои се застапени во Повелбата на ООН се: правото на еднаквост пред законот, право на правично наградување, право на социјално осигурување, право на одмор и рекреација, право на животен стандард достоин за обезбедување на здравје и благосостојба на човекот и неговото семејство, право на слободно собирање и здружување, право на образование и др.

**Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права на ООН** донесен во 1966 година ги обврзува државите договорнички за преземање и максимално почитување на економските, социјалните и културните права на секој граѓанин, без разлика на нацијата, полот, вероисповедта, убедувањето, социјалното потекло и сл. Се обврзуваат државите договорнички од страна на Пактот за да обезбедат „право на секое лице со другите лица да основаат синдикати, со цел за заштита и унапредување на своите економски и социјални интереси“.<sup>18</sup> Од самото право на синдикално организирање индиректно произлегува правото на колективно преговарање.

**Универзалната декларација за правата на човекот**<sup>19</sup> има најголемо значење за развојот на човековите права бидејќи не се зборува за правото на колективно преговарање, туку правото на колективното преговарање произлегува од правото на синдикално организирање како и од правото секој да формира и да стапува во синдикат за заштита на своите интереси.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup>Меѓународен Пакт за економски, социјални и културни права член 8 став 1 точка а.

<sup>19</sup>Универзалната декларација за правата на човекот е усвоена и прокламирана од Генералното Собрание на ООН со резолуција 217 А на 10 декември 1948 година.

<sup>20</sup>Универзалната декларација на ООН член 23 став 4.

**Копенхагенската декларација на ООН** е усвоена на светскиот самит за социјален развој организирана од страна на Организацијата на обединети нации во 1995 година во Копенхаген. Копенхагенската декларација на ООН емногу важен меѓународен документ кој недвосмислено им препорачува на националните влади да воспостават механизми за социјално партнерство, а подобрување на економскиот и социјалниот развој на општеството на национално и глобално ниво ќе се постигне ако постои партнерство на сите социјални актери. За да се постигне сето ова, владите се оние коишто треба да дејствуваат заедно со експертите, синдикатите, бизнис асоцијациите, НВО и други организации за постигнување на подобра заедничка иднина.<sup>21</sup> Во Програмата за акција на Светскиот самит за социјален развој е предвидено владите за да го зголемат квалитетот на работа и вработување, тоа можат да го остварат преку „промовирање, во согласност со националните закони и одредби, на здрави работни односи засновани на трипартитна соработка и целосно почитување на слободата на здружување и правото на организирање и колективно преговарање“.<sup>22</sup>

## 6.2.Правни акти на МОТ

МОТ е формирана непосредно по завршувањето на Првата светска војна во 1919 година на Мировната конференција во Париз, како организација во состав на Друштво на народите. Од 1945 година по завршувањето на Втората светска војна, МОТ станува специјализирана организација на ООН. Одредбите на Уставот на МОТ, се состојат во проучувањето и изнаоѓањето на соодветни решенија за проблемите на работниците од областа на трудот и социјалната заштита, утврдување и подобрување на севкупната положба на работниците и на нивните животни и работни услови, како и зачувување на мирот во светот. Ако сакаш мир, негувај ја правдата (*Si ti veux la paix, cultive la justice*) е мотото на МОТ. Активностите на МОТ се класифицирани во три основни групи (нормативна,

---

<sup>21</sup>Декларација од Копенхаген, Светски самит за социјален развој, Копенхаген, 1995, Предговор, стр.1.

<sup>22</sup>Декларација од Копенхаген усвоена на светскиот самит за социјален развој одржан од 6-12.03.1995, Програма за акција, Горењски тиск, Скопје, 1997, стр.87.

техничка соработка и помош и научно-истражувачка дејност). Основна активност на МОТ е нормативната дејност во областа на уредувањето на положбата на работниците при работата.<sup>23</sup> Сите акти коишто ги донесува МОТ (конвенциите и препораките) имаат огромно значење за меѓународното и националното право на секоја држава членка. Меѓународното трудово законодавство го сочинуваат усвоените меѓународни конвенции и препораки. Кога една држава-членка на МОТ ратификувала една конвенција, се обврзува истата да ја почитува и спроведува преку донесување соодветни законски прописи. Разлика помеѓу конвенциите и препораките е во нивната правна природа. Конвенциите подлежат на ратификација на националните парламенти од државите членки, а по ратификацијата добиваат правна сила на меѓународен инструмент.

Препораките не се ратификуваат, затоа и не се обврзани државите членки на нивна имплементација. Државите членки имаат морална обврска да преземаат законодавни активности што би биле во согласност со интенциите на препораките.

Најважни меѓународно правни инструменти на МОТ значајни за колективното преговарање се: Конвенцијата бр.87 за правото на здружување и заштита на правото на организирање, Конвенцијата бр.98 за организирање на работниците и правото на колективно преговарање од 1949 година, Конвенцијата бр.154 за колективно преговарање од 1981 година, Конвенцијата за еднакво наградување, Конвенцијата бр.131 за најниската плата, Конвенцијата бр.135 за работничките претставници, Препораката бр.91 за колективно преговарање од 1951 и Препораката бр.163 за колективно преговарање од 1981 година.

### ***А. Конвенции***

**Меѓународната конвенција бр.87<sup>24</sup>** се однесува на правото на здружување и организирање на работниците и работодавачите иако во неа не се зборува само за колективното преговарање. Со оваа конвенција на работниците и работодавачите им е обезбедено правото слободно да се организираат во свои организации, односно во синдикати. Државите членки со ратификување на

---

<sup>23</sup>Гзиме Старова, „Меѓународно трудово право и законодавство“, Н.И.П. Ѓурѓа, Скопје, 1999, стр.135.

<sup>24</sup>Меѓународна конвенција бр.87 е ратификувана од страна на Собранието на РМ во 1991 година.

конвенциите и препораките придонесуваат за јакнење на правото на синдикално организирање, како и на правото на колективно преговарање.

**Меѓународната конвенција бр.98** се однесува за правото на колективно преговарање организирање. Секоја членка треба да презема соодветни мерки за поттикнување и унапредување на развојот и на колективни преговори помеѓу работодавачот и организацијата на работодавачите, од една страна, и организацијата на работниците, од друга страна, со цел да се договорат работните услови.<sup>25</sup>

**Конвенција бр.100 за еднакво наградување од 1951 година** се однесува за еднакво наградување за мажи и жени. Оваа Конвенција е против дискриминацијата во однос на полот, па затоа може да се имплементира со помош на националните закони и колективните договори меѓу работодавачите и работниците.<sup>26</sup>

**Конвенција бр.131 за утврдување на минимална плата** е обврзувачка за земјите членки на МОТ. Оние кои ја ратификувале истата треба да воспостават систем на минимални плати за сите работници.<sup>27</sup> Минималната плата има законска сила и не може да се намали, а за прекршителите ќе се применат соодветни санкции. Дадена е потполна слобода на партнерите минималната плата да се утврди и со колективно преговарање.<sup>28</sup> Основните елементи кои ќе се земаат во предвид при утврдувањето на минималната плата се:

а) Потребите на работниците и нивните семејства, за нивото на платите во државата, давачките за социјалното осигурување и соодветниот животен стандард на другите општествени групи;

б) Економските фактори, како што се: барањата за економскиот развој, потребата да се постигне и одржи висока стапка на вработеност.

Секоја држава-членка е должна да воспостави соодветни механизми за утврдување на минималната плата.<sup>29</sup>

---

<sup>25</sup>Конвенцијата бр.98 за правото на организирање и колективно преговарање, член 4.

<sup>26</sup>Конвенцијата бр.100 за еднакво наградување, член 2 став 2, а, б, в и г.

<sup>27</sup>Конвенција бр.131 на МОТ за утврдување на минималната плата, 1970 година, член 1 став 1.

<sup>28</sup>Ибид, член 2 став 2.

<sup>29</sup>Ибид, член 3 став 1.



**Меѓународната конвенција бр.135 за работничките претставници** усвоена 1971 година на Општата конференција на МОТ одржана во Женева. Таа се однесува на заштитата на работничките претставници во претпријатијата. Работничките претставници треба да уживаат заштита од секоја постапка која е штетна за нив, а која се заснова на нивниот статус во својство на работнички претставник или на членство во синдикат или учество во синдикални активности. Доколку постапуваат во согласност со важечките закони или колективните договори „ваквата Конвенција ќе биде од голема важност за колективното преговарање затоа што со неа се овозможува заштитата на работничките претставници“.<sup>30</sup> Оваа Конвенција поконкретно е разработена од *Препораката бр. 143 за работнички претставници од 1971 година* која се однесува на заштита на работничките претставници.

**Меѓународната конвенцијата бр.154** се однесува за колективното преговарање, со што се објаснува терминот „колективно преговарање, како и предметот и содржината на колективните преговори и решавањето на работните спорови“.

#### 6.2.1.Правна природа на конвенциите

Најважната активност на МОТ е нормативната дејност преку донесувањето на конвенции и препораки. Конвенциите ги донесува Општата конференција со двотретинско мнозинство од гласовите на присутните делегати на конференцијата. Таа стапува на сила по една година, откако до генералниот директор ќе бидат регистрирани ратификации од најмалку две држави-членки. Ратификацијата на една конвенција трае десет години, со што таа може да биде откажана, а по изминувањето од една година и до престанувањето на важноста на ратификацијата. До секоја држава-членка се доставува Конвенцијата за ратификација. По ратификацијата конвенциите добиваат нормативно правен карактер и добиваат правна сила на меѓународен инструмент. Државите-членки кои ја ратификувале Конвенцијата, до Меѓународното биро на трудот (МБТ) имаат

---

<sup>30</sup>Ибид, член 2.

обврска да достават годишен извештај за преземените мерки. Конвенциите имаат двојна меѓународна обврска:

1. да ги применуваат одредбите на Конвенцијата, во согласност на националното законодавство и

2. да прифатат меѓународна контрола.

## **Б. Препораки**

**Препораката бр.91 од 1951 година** се однесува за колективното преговарање и ја содржи дефиницијата на колективниот договор. Под „колективен договор се подразбира секој писмен договор кој ги опфаќа условите за работа и вработувањето заклучен помеѓу, од една страна, работодавачот, група работодавачи или една или повеќе организации на работодавачи, додека од друга страна, една или повеќе репрезентативни организации на работниците или претставниците на заинтересираните работници.“<sup>31</sup>

**Препораката бр.92 од 1951 година** се однесува на арбитражата и доброволното помирување. Органите за доброволно помирување се воспоставени од претставници на работодавачите и работниците, додека постапката за помирување би требало да биде на бесплатна и со минимален рок на решавање. Со препораката се препорачува додека трае арбитражата, страните да се воздржат од штрајк и локаут за време додека арбитражата е во тек.<sup>32</sup> Како продолжение на колективното преговарање се јавува помирувањето, односно арбитражата. Конвенцијата бр.154 се однесува на унапредување на колективното преговарање од 1981 година, каде според „одредбите на оваа Конвенција за функционирањето на системот на работните односи не постојат пречки за колективното преговарање да се одвива во рамките на постапка на миреење или арбитража, каде страните во колективното преговарање доброволно учествуваат“.<sup>33</sup> Постојат факултативно и задолжително помирување. Задолжителното помирување произлегува од облигациониот дел на колективниот договор или закон. Ако помирувањето заврши успешно, спогодбата што ќе се

<sup>31</sup>Препорака бр.91 на МОТ, параграф 2 (1).

<sup>32</sup>Препорака бр.92 на МОТ од 1951 година.

<sup>33</sup>Конвенцијата бр.154 на МОТ за колективното преговарање од 1981 година, член 6.

постигне треба да биде напишана во писмена форма, со што спогодбата добива сила на колективен договор, што, впрочем, го предвидува и Препораката бр.92 на МОТ.<sup>34</sup>

**Препорака бр.163 за колективното преговарање** донесена во ист ден со Конвенцијата бр.154 која, всушност, ја надополнува и објаснува. Препорачува на државите-членки да создаваат основни нормативни претпоставки, односно да воспостават соодветни нормативни критериуми на колективно преговарање на соодветната организација на работниците, односно работодавачите, со цел да се елиминираат потенцијалните конфликти помеѓу синдикатите и организациите на работодавачи. Овој инструмент им препорачува на државите членки да преземаат мерки за колективното преговарање да може да се одвива на сите нивоа, претпријатија, гранка на дејноста, регионално или државно ниво.<sup>35</sup>

#### 6.2.2.Правна природа на препораките

Препораките како правен инструмент според својата правна природа се разликуваат од конвенциите, односно не создаваат обврска за нивна примена за државите членки. Препораките имаат само морална обврска да преземаат одредени законодавни активности кои произлегуваат од содржината и целите на препораката. Препораките се донесуваат самостојно и независно од конвенцијата, се донесуваат паралелно со конвенциите при што се надополнуваат една со друга. Причините се најразлични поради кои честопати се преферира уредувањето на едно прашање да биде со препорака, а не со конвенција. Кога препораката се донесува како дополнување на конвенцијата, тогаш станува збор да се дообјаснат принципите и одредбите на конвенцијата. Препораките се донесуваат самостојно, независно од конвенцијата, при што целта е да се поттикнат државите членки да донесуваат сопствени прописи со кои би се уредувале проблемите во препораката. Препораките можат да регулираат прашања за кои не е донесена конвенција, поради сложеноста на економски и

---

<sup>34</sup>Препораката бр.92 на МОТ, член 5.

<sup>35</sup>Препорака број 163.

политички разлики меѓу државите кои не можат да бидат регулирани со конвенции. Препораките можат да се донесат паралелно со конвенциите, при што ги разработуваат принципите што се уредени со соодветната конвенција. Препораките, како и конвенциите, подлежат на контрола во применувањето.

### 6.3.Правни акти на Советот на Европа

Интеграционите процеси на економски и политички план кои започнаа веднаш по Втората светска војна, опфаќаат мошне значајни активности во доменот на трудот и социјалната политика. Активностите на Советот на Европа во уредувањето на прашањата, поврзани со работната и социјалната заштита на работниците, беа неминовност. Основните прашања што се обработуваат се токму прашањата на слободата на движењето на трудот, прашањето за положбата, правата и заштитата на работниците.

Советот на Европа е формиран во 1949 година и се смета како прва западноевропска политичка организација. Советот на Европа се темели на хармонизација на социјалното законодавство и на усогласување на социјалната политика на Европа, но влијае и врз обликувањето на таканареченото „европско комунитарно социјално право и социјална политика“.<sup>36</sup> Советот на Европа претставува европска организација за меѓувладина и парламентарна соработка и е заснован врз правата на човекот. Ако се прифатат како *sine qua non* принципите на гаранција и почитување на правата на човекот и основни слободи, тогаш сите држави можат да бидат членки на Советот. Република Македонија е член на Советот на Европа од 1995 година. Во фокусот на интерес на Советот се правата на човекот, медиумите, економските и социјалните прашања, правната соработка, соработката во областа на здравството, образованието, културното наследство, прашањата кои се однесуваат на положбата на младите, локалната и регионалната управа итн. Основни цели се: овозможување на почитувањето на правата на човекот и плуралистичката демократија, решавање на општествените

---

<sup>36</sup> P. Koncar, „Meѓunarodno delovno pravo“, op.cit.; 114.

проблеми, развивање на политичкото партнерство со новите демократии во Централна и Источна Европа и друго.<sup>37</sup>

Советот на Европа има особено забележителна активност во доменот на социјалната проблематика, затоа ја има усвоено Европската социјална повелба.<sup>38</sup> Пред донесувањето на Повелбата претходеше проект кој беше предложен на конференцијата одржана во Стразбур во декември 1958 година. На конференцијата присуствуваа претставниците на владите, работниците и работодавците на земјите членки, како и на Советот на Европа.<sup>39</sup> Финалниот текст на Повелбата беше усвоен во Турен, Франција, во октомври, 1961 година, по низа дообработувања и сугестии. Стапува на сила 1965 година, а расте и бројот на земјите кои ја ратификуваат. Дополнителниот протокол на Социјалната повелба е донесен 1988 година, додека во 1991 година потпишан е Протоколот за амандманите на повелбата.<sup>40</sup>

Социјалната повелба ги има за цел: заштитата на основните социјални права, правото на работа, правото на колективно договарање, правото на социјалното осигурување и други социјално-економски права. Од посебно значење се правата коишто ја уредуваат положбата на странските работници, на пример, правото на работа на територијата на земјите во кои се договара правото на работниците мигранти, членовите на нивното семејство на заштита и помош.<sup>41</sup> Со Повелбата се предвидува, без разлика на расната, верската и половата припадност, политичката определба и на државјанството, да го гарантираат уживањето на следниве права: правото на работа, право на здрави работни услови, правото на наградување за извршената работа, правото на организирање, правото на колективно договарање, правото на заштита на децата и на младите при работата, правото на заштита на вработената жена, правото на професионално насочување и оспособување, правото на здравствена и социјална заштита, правото на социјална и лекарска помош, правото на користење помош на

---

<sup>37</sup> F. Saint-Girons: „Institution Europeennes“, Hachette, Pris, 1995.; 43-44.

<sup>38</sup> Cf. „Trentes annees d'activitees dans le domaine sociale“, Conseil de l'Europe, Strazbourg, 1979.

<sup>39</sup> Cf. N. Valticos: „La Charte social europeenne. Sa structure, son contenu. Le controle de son application“, Droit social, septembre-octobre, 1963, 466.; L.E. Troclet: „Element de droit social europeen“, op.cit.95.; P. Laroque: „La Charte social europeenne“, Droit social, mars, 1979, 100.

<sup>40</sup> „La Charte social europeen“, Conseil du l'Europe, Strazbourg, 1992.

<sup>41</sup> Социјалната повелба на Советот на Европа, член 18 и 19.

социјалните и заштитните служби, правото на професионално насочување и рехабилитација на психофизички и ментално заостанатите лица, правото на семејна социјална, правна и материјална заштита, правото на работниците мигранти и на членовите на нивните семејства на заштита и помош и други.

Разгледувајќи ја содржина на Повелбата, во очи паѓа сличност со меѓународните конвенции и препораки. Одредбите на Повелбата во голема мера се засноваат на конвенциите и препораките и се инспирирани од решенијата содржани во овие акти. Доколку се споредат одредбите во Повелбата и одредбите во меѓународните конвенции и препораки, ќе се заклучи дека правата се на исто ниво.<sup>42</sup> Решенијата во Повелбата се поограничени од решенијата содржани во конвенциите и препораките, на пример, во областа на траењето на работното време, правото на синдикално организирање итн.

Одредбите на Повелбата подлежат на контрола во однос на примената. Советот има изградено систем на контрола кој е сличен на оној што го практикува МОТ. Значаен документ кој го има донесено Советот е *Конвенцијата за правата на човекот*, донесена во 1950 година. Оваа Конвенција ги обработува граѓанските и политичките права на човекот, а стапи на сила во 1953 година. Правата кои се одредени се неотуѓиви и кон нив можат да се стремат сите лица. На државите и граѓаните им овозможува обесштетување, доколку сметаат дека правата им се загрозени. Европската конвенција за правата на човекот е значајна поради тоа што почитувањето на основните човекови права претставува услов за што пооптимално користење на социјалните и економските права, посебно на правата кои својата основа ја имаат во работата. Пред сè, се однесува на забраната на принудната работа и правото на синдикално организирање.<sup>43</sup>

Една од активностите на Советот на Европа се прашањата од областа на социјалното осигурување. Тој има изработено повеќе меѓународни акти заедно со техничката помош од МОТ. Ова ја прикажува сличноста на проблематиката. Во 1953 година помеѓу државите членки се склучени два европски договора за социјално осигурување. Европскиот кодекс за социјална заштита е изработен 1964

---

<sup>42</sup> Cf. „La Charte Social europeenne et les norme internationales du travail“, R.I.T., nov. 1961., 388-441.; dec. 1961., 506-522.

<sup>43</sup> Cf. член 4 и 11.

година, а на сила стапи 1968 година. Овој кодекс ги проширува рамките на социјалната заштита и го крева нивото на европскиот режим на заштита. При изработувањето на Кодексот се водело сметка за разликите кои постоеле во системите на социјалната заштита на државите членки. Поради тоа примената на Кодексот ја карактеризира голема флексибилност. Применувањето на Европскиот кодекс одигра значајна улога во изградбата на системот на социјална заштита на Европа.

Најзначајни акти кои ги донесува Советот во доменот на социјалното осигурување е Европската конвенција за социјална заштита, усвоена 1972 година. Конвенцијата го воспоставува принципот на еднаквост во областа на социјалното осигурување за домашните и странските работници и предвидува гаранција за здобиените права во странство да се задржат и по враќањето во националната држава.<sup>44</sup>

Советот има донесено многу акти, резолуции и препораки. Меѓу значајните е и Европската конвенција за правната положба на работниците мигранти, од 1977 година во која се изразува активноста на Советот во врска со положбата на овие лица. Конвенцијата претставува една од најзначајните документи за правната положба на работниците мигранти. Основните причини за донесување треба да се бараат во условите кои постоеја на економски план во времето на нејзиното подготвување. Тоа е во периодот на седумдесеттите години, кога во Европа имало разни миграциони движења, предизвикани со зголемувањето на невработеноста и со енергетската криза што резултирало со влошување на севкупната положба на населението.

Европската конвенција за правната положба на мигрантите предвидува еднаков третман на работниците мигранти со домашните работници и овозможување на социјалниот напредок како и подобрување на севкупната положба, не само на домашните работници, туку и на работниците мигранти.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Aleksander Radovan: „Evropska konvencija o socialni varnosti in razmerje jugoslovanskega sistema socialne varnosti do te konvencije“, Zdruzeno delo, N 6. Ljubljana, 1979., 622-628.

<sup>45</sup> „Convention europeenne relativ au statut juridique du travailleur migrant“, Strazbourg, 24.XI.1977., E.T.S. 93.; Basik dokumenti V. 7.

Најбитни резолуции коишто ги има донесено Советот се: Резолуцијата на Комитетот на министрите за заштита на младите во текот на работата и Резолуцијата за невработеноста на младите, кои се однесуваат на проблемите што ги третираат, а се реалност за сите европски земји, како за оние високоразвиените, така и за оние коишто се стремат кон тоа ниво на развој.

Најважните меѓународни организации во светот посветуваат големо внимание на правото на колективно преговарање, а тоа се гледа со усвојувањето на повеќе конвенции, повелби, пактови, декларации и препораки. Меѓународно-правните инструменти ја претставуваат правната рамка и ги обврзуваат државите членки да ги имплементираат во националните законодавства. Постојаното надградување на правните инструменти, но и следењето на нивната имплементација сè повеќе го нагласува нивното значење.

## **7. НАЦИОНАЛНА ПРАВНА РАМКА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

### 7.1. Правна и институционална рамка

Процесот на градење на нови индустриски односи во РМ во нормативна и институционална смисла започна со промените во 1991 година. Според нормативната смисла, новите индустриски односи се предмет на повеќе правни акти, норми, начела и институти. Колективното преговарање зазема посебно место во Уставот на РМ, му се даде големо правно значење и стана уставна категорија. Во институционална смисла, новите индустриски односи имаат повеќе институционални форми, но важно место заземаат трипартитните тела (Советот за безбедност и здравје при работа, Економско-социјалниот совет, Комисијата за избор на кандидати за помирувачи и арбитри и друго). Како највисока институција во 2009 година е воведена Комисијата за утврдување на репрезентативност.



### 7.1.1.Правна рамка

#### а) Уставот на Република Македонија

Во Уставот<sup>46</sup> е дефинирана Република Македонија како суверена, демократска, социјална и самостојна држава, каде што суверенитетот произлегува и припаѓа на граѓаните. Во членот 8 се определени темелните вредности на уставниот поредок на Република Македонија, каде што спаѓаат хуманизмот, солидарноста, социјалната правда, владеењето на правото и други.

Основните слободи и права на човекот и граѓанинот се сместени во глава II, која ги опфаќа членовите почнувајќи од членот 9 до членот 29. Сите овие членови ги опфаќаат политичките и граѓанските слободи и права, а во нив спаѓаат и основањето и здружувањето на здруженија на граѓани и на политички партии. Од член 30 до член 49 се опфатени економските, културни и социјални права, кои се однесуваат на уредувањето и остварувањето на правата на вработените и нивната положба со закон, но и со колективен договор, штрајк и основање на синдикати.

#### б) Законот за работните односи

Законот<sup>47</sup> за колективните договори го посветил поглавјето XIX и тоа од член 203 до член 235. Законот задржува стари решенија, но и воведува многу новини кои се однесуваат на колективното преговарање. Најзначајни новини во Законот се однесуваат на примената на колективните договори, но и за тоа дека Законот е задолжителен за сите работодавци кои дополнително пристапиле или се членови на здруженијата.

Најзначајна новина која го промени концептот на колективното преговарање во РМ е воведувањето на моделот на репрезентативно претставување на субјектите на преговарањето. Со измените и дополнувањата на ЗРО воведени се

---

<sup>46</sup>Устав на РМ од 17.11.1991( „Сл. весник на РМ“ бр.52/91).

<sup>47</sup>Закон за работните односи („Сл. весник на РМ“ бр.167/15).

критериуми и понизок цензус на членовите на синдикатот од 10% до 20% и за организациите на работодавачи од 5% до 10%.

#### в) Спогодбата за основање на Економско-социјалниот совет

Во Спогодбата за основање на Економско-социјалниот совет од 1996 година или поточно 2012 година стои дека Економско-социјалниот совет е формиран за остварување на темелните вредности на Уставот на РМ како социјална и демократска држава за обезбедување на хармоничен развој на општествените процеси, примена на меѓународните конвенции, обезбедување на социјална правда, трипатизмот и унапредување на социјалниот дијалог. Економско-социјалниот совет има советодавно-консултативна функција, преку којашто се одвива социјалниот дијалог и преговарачката функција на социјалните партнери за економско-социјалните прашања за интерес на државата.

#### 7.1.2.Институционална рамка

Со Законот за работни односи е дефинирана правната рамка за развој и функционирање на организациите на работниците и работодавачите, но и регулирањето на работниот однос. Со правната рамка е обезбедено правна основа за функционирање на Економско-социјалниот совет. За унапредување на социјалниот дијалог беа организирани повеќе консултации со сите социјални партнери со цел да се дефинираат објективни критериуми за репрезентативност. Ваквиот процес беше критикуван од страна на некои организации на социјалните партнери. Сепак, Собранието ги донесе измените на Законот за работни односи. Така, се отвори простор за основање на нов ЕСС. Во 2010 година беше основана Комисијата за утврдување на репрезентативноста на социјалните партнери, додека постапката за одредување на репрезентативноста започна со регистрација на синдикатите и организацијата на работодавачи. Главни актери во индустриските односи се: Организацијата на работодавачи на Македонија, Сојузот на синдикати на Македонија, Бизнис-конфедерацијата на Македонија,

Унијата на независни и автономни синдикати и Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија. Првата седница на новиот состав на ЕСС се одржа по завршувањето на процесот за утврдување на репрезентативност на социјалните партнери.

Од страна на Владата на Република Македонија, ЕСС има советодавно - консултативна улога при креирање и имплементација на економски исоцијални стратегии. Социјалните партнери ги усогласуваат интересите и го развиваат и промовираат социјалниот дијалог благодарейќи на ЕСС .

## 7.2. Субјекти на колективното преговарање

Во процесот на колективното преговарање како субјекти, од една страна, се јавуваат работодавците, група на работодавци или организации, а од другата страна, работниците, или нивната организација – синдикатот, а во некои случаи можат да се јави и советот на вработените.<sup>48</sup> Конвенцијата бр. 154 и Препораката бр. 163 на МОТ укажуваат дека субјектите на колективното преговарање за да бидат признати од државата, мораат да бидат самостојни и определени од националното законодавство. Како субјект на колективното преговарање може да се јави и државата, но кога станува збор за вработените во управата и јавните служби и тоа од страна на работниците. Со принципот на трипартизам, во решавањето на колективните работни спорови, поприсутно е сè поголемото мешање на државата во колективното преговарање.

### **1. Државата (Владата)**

Преовладува ставот дека државата не треба да се меша во колективното преговарање. Сепак, владата својот легитимитет го добива преку фер и демократски избори организирани согласно националното изборно законодавство и стандардите на развиените демократии во Европа и светот. Еден од

---

<sup>48</sup>Бранко Лубарда, „Решавање колективних радних спорова-методи и институције“, ЈУРС, Београд, 1999 година.

неодминливите актери во социјалниот дијалог претставува државата т.е. владата. Освен што државата претставува основач и работодавач на вработените во јавните (државните) претпријатија, државните органи и јавната управа, исто така, можат да се јават како субјект во процесот на колективното преговарање, но и како едни од партиципиентите во трипартитните тела, пред сè, во ЕСС.

## **2. Претставници на работниците**

Сè до независноста на Македонија, скоро сите вработени членуваа во единствената синдикална организација. По 22 години независност и економски односи околу 24% од вработените се членови на некоја синдикална организација.<sup>49</sup>

Во Македонија постојат три сојуза на синдикални организации на работници: Сојуз на синдикати на Македонија – ССМ, Конфедерација на слободни синдикати на Македонија – КСС и Унија на независни и автономни синдикати на Македонија – УНАСМ.

### **2.1. Сојуз на синдикати на Македонија – ССМ**

ССМ<sup>50</sup> е основан на првиот земски синдикален конгрес на работниците и намештениците на Македонија, кој се одржал во Скопје 1946 година и е составен од 18 грански синдикати. Сојузот на синдикатите на Македонија претставува организација во која доброволно и врз демократска основа се здружуваат синдикатите заради застапување на економските и социјалните интереси на членството. Таа е самостојна организација, независна од власта, работодавачите, политичките партии и други организации и институции. Има најголем број работници во Република Македонија, со што е репрезентативна синдикална организација. Се залага за примена на меѓународните стандарди, конвенции и препораки. Синдикалните права и слободи се содржани во Универзалната

---

<sup>49</sup><http://fokus.mk/fokus-express/anketa-na-fokus-i-rejting-2/> од 24 март 2014 година.

<sup>50</sup>Официјална веб страница на Сојузот на синдикатите на Македонија: <http://www.ssm.org.mk/>.

декларација за правата на човекот на Обединетите нации, потоа во Европската социјална повелба на Советот на Европа како и во други конвенции на Меѓународната организација на трудот. ССМ е создаден од следниве органи: *Конгрес; Совет; Претседателство и Надзорен одбор.*

Конгресот претставува највисок орган на ССМ. Конгресот го сочинуваат делегати избрани од синдикатите и делегати по функција. Бројот на делегатите го утврдува Советот врз основа на членарината на членовите што синдикатите ја уплаќаат во ССМ во текот на меѓуконгресниот период и врз основа на бројот на членовите на синдикатите што ги имаат пријавено во Советот и во Министерството за труд и социјална политика на Република Македонија. Конгресот го отвора претседателот на ССМ. Конгресот има повеќе задачи и тоа: да донесува Програма за работа и Статут на ССМ; да усвојува извештаи за работа, извештаи за материјално-финансиско работење на ССМ во меѓуконгресниот период; да ги разрешува членовите на органите; да го верифицира мандатот на членовите на Советот на ССМ; да го верифицира мандатот на членовите на Надзорниот одбор и да избира претседател на ССМ.

Советот е највисок орган на ССМ меѓу два конгреса. Советот го сочинуваат членови коишто се избрани од синдикатите, додека Конгресот ги верифицира нивните мандати. Менување на членовите на Советот вршат органите на синдикатите согласно нивните акти. Функции коишто ги врши Советот се: дејствува по Програмата за работа усвоена на Конгресот и е одговорен за нејзиното спроведување; донесува годишна акциона програма; ги застапува заедничките интереси на синдикатите пред државните органи, организации и институции во Република Македонија; ги разгледува прашањата од економскиот и политичкиот развој во државата кои се релевантни за синдикатите; ги разгледува општите прашања поврзани со социјалната и материјалната положба на членовите на Синдикатот; ги разгледува иницијативите и предлозите од Претседателството на ССМ и органите на синдикатите; помеѓу два конгреса го верифицира мандатот на членовите на Советот и Надзорниот одбор за кои настанала измена; го утврдува предлогот за претседател на ССМ по предлог на Претседателството; избира секретар на Советот на ССМ по предлог на

Претседателството; избира потпретседатели на Советот на ССМ по предлог на Претседателството; во периодот меѓу два конгреса ако по која било основа функцијата претседател на ССМ се испразни, со одлука на Советот се именува вршител на должност од членовите на Претседателството за период од 2 месеца; донесува Деловник за својата работа, критериуми за предлагање и избор на членови на органите на ССМ; ги разгледува годишните извештаи на Надзорниот одбор и предлага соодветни мерки; распишува избори во ССМ; одлучува за други прашања од својот делокруг на работа; врши измени и дополнувања на Статутот на ССМ; донесува одлука за организирање на протест и генерален штрајк и други функции.

Претседателството го сочинуваат: претседателот на ССМ, секретарот на Советот на ССМ и претседателите на синдикатите. Негови задачи се следниве: да ги презема сите потребни активности за реализација на Програмата и Статутот на ССМ; да донесува ставови и одлуки за кое е надлежно и подготвува предлог-одлуки и други документи за кои е надлежен Советот; да ја координира активноста на ССМ и синдикатите на сите нивоа кога се работи за заеднички задачи; да дава до Советот предлози за кандидат за претседател на ССМ, секретар на Советот и потпретседатели; до Советот предлага измени и дополнувања на Статутот на ССМ; ја организира правната заштита на ниво на ССМ; редовно ги следи економските, социјалните и други прашања за положбата на членството и сите работници и презема конкретни активности; ги разгледува иницијативите на синдикатите и по своја проценка ги внесува во процедура; врши именување, дава согласност за именување и избор и врши разрешување; врши именување и разрешување на управителите на трговски друштва, задруги, штедилници, банки, и др.; го организира финансиското работење во ССМ, се грижи за синдикалниот имот и друго.

Надзорниот одбор врши надзор и контрола на политиката на финансирањето на ССМ, но и на распределбата и употребата на материјално-финансиските средства со коишто располага ССМ. Надзорниот одбор се состои од 5 члена и 5 заменика кои ги избираат синдикатите за бројот и составот на Надзорниот одбор, а Конгресот врши верификација. Надзорниот одбор има право да изврши контрола

на финансиското работење. Надзорниот одбор учествува во работата на Конгресот и поднесува извештај за својата работа.

Според последната проверка е донесено решение на ден 13.10.2015 година за репрезентативност на синдикат на ниво на јавен сектор на ССМ, од страна на комисијата за репрезентативност каде е утврдено дека бројот на членови, односно вработени во јавниот сектор и кои плаќаат членарина се околу 37792 вработени, односно 23,69%. Ова покажува дека ССМ е репрезентативен за склучување на колективни договори во јавниот сектор. Освен за јавниот сектор, на истиот датум е донесено и решение за утвдување на репрезентативност на синдикат на ниво на приватен сектор во областа на стопанството за ССМ. Овде, од страна на комисијата за репрезентативност, е утврдено дека бројот на членови кои плаќаат членарина здружени во ССМ на приватниот сектор во областа на стопанството изнесува 28594 или 9,12% вработени. Согласно ЗРО, ССМ не ги исполнува условите за репрезентативност, каде е потребно да има 20 % вработени во приватниот сектор од областа на стопанството. Сепак, комисијата за репрезентативност согласно членот 210 став 2 од ЗРО даде предлог за утвдување на репрезентативноста на Синдикатот, заради учество во колективно преговарање на ниво на приватен сектор од областа на стопанството. На ССМ му е дадена можност согласно член 210 став 2, каде решението важи до исполнување на условите за репрезентативност од членот 212 став 3 од ЗРО, но не подолго од 3 години.<sup>51</sup>

## 2.2. Конфедерација на слободни синдикати на Македонија – КСС

Конфедерацијата на слободни синдикати<sup>52</sup> е формирана во 2005 година како резултат на едно слободно, демократско и независно синдикално движење со основна цел да се врати надежта и вербата кај работниците во просперитетот и да се врати почитта кон трудот. КСС брои околу 50000 члена и има 11 грански

---

<sup>51</sup>Службен весник број 185.

<sup>52</sup>Официјална веб страница на Конфедерација на слободни синдикати на Македонија: <http://www.kss.mk/>.

синдиката и тоа<sup>53</sup>: Самостојниот синдикат на образование, наука и култура на Република Македонија (СОНК), Самостоеен синдикат на работниците во енергетика, рударство и индустрија (ССЕРИ), Синдикат на администрацијата и државната управа на Македонија (САДУ), Независен синдикат на одбраната (НСО), Независен синдикат на пожарникарите на Македонија (НСПМ), Земјоделски синдикат (ЗС), Синдикат за угостителство и туризам (СУТ), Синдикат на станбено-деловните, комунални и водостопански организации на Република Македонија (ССКО), Синдикат за транспорт и врски (СТВ), Синдикат на поштенско-телекомуникациските оператори на Македонија (СПТОМ) и Синдикат за здравство и фармација (СЗФ). Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија претставува доброволна синдикална организација во којашто се здружени синдикати од јавниот и приватниот сектор во Република Македонија, односно се формираат две федерации: Федерација за јавен сектор и Федерација за приватен сектор.

Организационата структура на Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија е составена од следниве органи: *Конгресот на КСС, Конференцијата, Извршен одбор, Надзорен одбор и претседателот на КСС.*

Конгресот е највисок орган на КСС. Тој се свикува на 5 години. Одлуката за одржување на Конгресот ја донесува Конференцијата на КСС и тоа најмалку 60 дена пред неговото одржување. Гранските синдикати се должни да ги достават статутарните измени, извештаи и предлози за оддавање почит и номинации до Извршниот одбор, најмалку 30 дена пред да се одржи Конгресот. Бројот на делегатите на Конгресот се утврдува од страна на Извршниот одбор. Тоа се прави според бројот на членството и според уплатената членарина од страна на гранските синдикати во меѓуконгресниот период. Конгресот ги има следните надлежности и тоа: да усвојува програмски документи на КСС; да усвојува Статут на КСС; да усвојува извештај за материјално-финансиското работење на КСС; да го избира претседателот на КСС и други.

Конференцијата е највисок орган на КСС помеѓу два Конгреса. Конференцијата на КСС има свои надлежности и тоа: го разгледува и усвојува годишниот извештај

---

<sup>53</sup>Според интервјуто од претставниците на КСС.



за материјално-финансиското работење на КСС; дава иницијативи, предлози и размислувања во постапката за донесување на закони и други прописи кои се од интерес за синдикатите; предлага и донесува одлуки за различни облици на предупредување и притисок, вклучувајќи и генерален штрајк, во согласност со закон и колективен договор; утврдува кандидати за претседател на КСС и за членови на Надзорен одбор; донесува одлука за свикување на Конгресот и други.

Извршниот одбор, секако, претставува извршен орган на КСС. Како и сите други органи на КСС и Извршниот одбор има свои надлежности и тоа: да ја имплементира програмата и другите документи усвоени од Конгресот и Конференцијата; да дава предлози, мислења и сугестии по прашања, организациски и законски цели и програми до органите на федерациите; да врши избор на генерален секретар, на предлог на претседателот; да донесува одлуки за прием и исклучување на членки на КСС и други.

Надзорниот одбор претставува орган на Конгресот на КСС. Мандатот на членовите на Надзорниот одбор трае 5 години, без повторен избор. Надзорниот одбор има неколку надлежности: да врши контрола на материјално-финансиското работење на КСС и да соработува со инспекциските служби задолжени за финансиското работење согласно законските прописи.

Претседателот е последниот орган на КСС. Него го избира Конгресот на КСС со мандат од 5 години и со можност за повторен избор.

Како останатите органи и претседателот има свои надлежности и тоа: да учествува во работата на органите на КСС и пред истите покренува иницијативи од интерес за организацијата; да преговара со социјалните партнери на национално ниво; да ги потпишува колективните договори на национално ниво по претходно добиено овластување од Извршниот одбор; да организира прес конференции и јавни настапи; да ги потпишува сите акти донесени од органите на КСС и други.

На ден 13.10.2015 година е донесено решение за репрезентативност на синдикат за територијата на Република Македонија на КСС, од страна на Комисијата за репрезентативност каде е утврдено дека бројот на вработените според економскиот статус, одделите и секторите и кои плаќаат членарина се

47404 вработени, односно 10,02% на ниво на територија. Исто така, КСС има здружено повеќе од 3 синдиката на ниво на гранка со приложениот список. Согласно приложените списоци се гледа дека КСС има регистрирано синдикални организации во повеќе од 16 општини или 1/5 од вкупниот број на општини во РМ. Согласно овие резултати е донесено решението за репрезентативност на синдикат за територијата на РМ. На истиот ден Комисијата за репрезентативност донесе уште едно решение за утврдување на репрезентативност на синдикат на ниво на јавен сектор за КСС, каде е утврдено дека бројот на вработените кои се здружени во КСС и плаќаат членарина изнесува 45767, односно 28,70% на ниво на јавен сектор. Согласно овие резултати е донесено решението за репрезентативност на КСС на ниво на јавен сектор.<sup>54</sup>

### 2.3. Унија на автономни синдикати на Македонија - УНАСМ

Унијата на независни и автономни синдикати на Македонија<sup>55</sup> се појавува во 1991 година како плод на ново демократско општество. Таа е создадена е од три независни синдикати и тоа: Независен синдикат на ЕМО од Охрид, Автономен синдикат при рудници и железарница од Скопје и Независен струков синдикат на машинскиот персонал при Македонски железници. Унијата на независни и автономни синдикати на Македонија е формирана во 2008 година во Прилеп и се залага за примена на меѓународните стандарди, конвенции и препораки. УНАСМ има 5 регионални центри и тоа во: Прилеп, Скопје, Струга, Охрид и Делчево, а и 6 федерации и тоа: федерација од синдикатите за трговија, федерација од синдикатите за индустрија, федерација од синдикатите за земјоделие, федерација од синдикатите за градежништво и дрвна индустрија, федерација од синдикатите за транспорт и федерација од синдикатите за нестопанство. Сите овие федерации се организирани од 78 синдикални организации. Во УНАСМ постои Економско-социјален совет на Унијата кој е составен од претседател и 4 комисии и тоа: Комисија за економија, политичка економија и развој составена од 19 советника,

<sup>54</sup>Службен весник број 182 од 2015 година.

<sup>55</sup>Официјална веб страна на Унијата на автономни синдикати на Македонија: <http://unasmpp.weebly.com/>.

Комисија за труд (вработување) и социјална политика составена од 8 советника, Комисија за приватизација и трансформација на општествен капитал составена од 5 советника и Комисија за организациони прашања составена од 7 советника. Постои и координациско тело на Унијата составено од претседател, 2 потпретседатели, секретар и 5 члена. Во структурата на УНАСМ постојат и агенцијата за информации-потпарол, која претставува извршен орган без право на одлучување и општинско координационо тело во структурата на Унијата.<sup>56</sup>УНАСМ не аплицирал за утврдување на репрезентативност и не учествува во работата на ЕСС иако е поканета да биде набљудувач.

### **3. Претставници на работодавачите**

Постојат две организации на работодавачи: Организацијата на работодавачи на Македонија и Бизнис конфедерација на работодавачи на Македонија.

#### **3.1. Организација на работодавачи на Македонија – ОРМ**

Организацијата на работодавачи на Македонија<sup>57</sup> претставува најголема организација на работодавачи во Македонија, која во 2005 година, согласно тогашниот Закон за работни односи, но и по препорака на МОТ, беше запишана во регистерот на здруженија на работодавачи во Министерството за труд и социјална политика. Основната цел е да ги застапува интересите на работодавачите, а посебно во социјалното партнерство како и да се грижи за развој и остварување на правата и слободите на работодавачите во економската и социјалната сфера. ОРМ претставува над 15 секторски индустрии, со над 1012 претпријатија во кои се вработени преку 70000 работници во приватниот сектор. Во тие над 15 секторски индустрии спаѓаат: текстилната индустрија; кожарско и чевларската индустрија;

---

<sup>56</sup><http://unasmpp.weebly.com/105710901088109110821090109110881072-10851072-10591053104010571052structure-of-unasm.html>.

<sup>57</sup>Официјална веб страна на Организацијата на работодавачи на Македонија: <http://www.orm.org.mk/index.php/mk/>.

земјоделството; тутунската индустрија; хемиската индустрија; комуналните дејности; хотели, ресторани и кафетерии; здружение за финансиско посредување; здружение за регулаторни тела; здружение на енергетика; здружение на работодавачите од заштитните друштва; индустрија за хартија и целулоза, графичка дејност и издавачка дејност; прехранбена и мелничко-пекарска индустрија; градежната индустрија и здруженијата на секторски индустрии и услуги во формирање. Оваа индустрија ги опфаќа: трговијата на големо и мало; метална, електро индустрија и неметали; сообраќај, складирање и врски; преработка на дрво и производи од дрво како и енергетиката, црна и обоена металургија. Сите овие здружувања по секторски индустрии ја претставуваат силата на ОРМ, која овозможува поврзување на работодавачите во рамките на една дејност. ОРМ ги покрива скоро сите бизнис сектори, вклучувајќи ги и малите и средни фирми, како и сите поголеми корпоративни претпријатија во Македонија. Со измените и дополнувањата на ЗРО како и воведувањето на репрезентативноста, во 2010 година преку комисијата за утврдување на репрезентативност беше утврдена репрезентативност на ОРМ. Потоа, Организацијата на работодавачи на Македонија станува единствен легитимен претставник на работодавачите во договорањето со Синдикатите и Владата за прашања од економската и социјалната сфера, по што станува и член на Економско-социјалниот совет на Република Македонија. ОРМ има активна соработка со синдикатите и во трипартитниот и во бипартитниот дијалог и води преговори како на национално, така и на секторско ниво. Организацијата на работодавачи на Македонија заедно со синдикатите досега има потпишано 11 колективни договора на ниво на гранка како и Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството кој е обврзувачки за сите стопанственици.

Репрезентативноста на ССМ за последен пат од страна на Комисијата за утврдување на репрезентативноста е утврдена на 27.05.2014 година и тоа во повеќе области и тоа: во производството на прехранбени производи и пијалоци на ниво на приватен сектор од областа на стопанството; во областа на финансиските дејности и дејности на осигурување на ниво на приватен сектор од областа на

стопанството; во областа на производство на тутунски производи на ниво на приватен сектор од областа на стопанството; во областа на снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација на ниво на приватен сектор од областа на стопанството; во областа на производство на текстил и производство на облека на ниво на приватен сектор од областа на стопанството; во областа на производство на кожа и слични производи од кожа на ниво на приватен сектор од областа на стопанството; во областа на производство на хартија и производство од хартија на ниво на приватен сектор од областа на стопанството; во областа на производство на хемикалии и хемиски производи и синтетички влакна на ниво на приватен сектор од областа на стопанството и во областа на дејности врз база на зачленување на ниво на приватен сектор од областа на стопанството. Во сите овие области е утврдена репрезентативност на ОРМ, од страна на Комисијата за утврдување на репрезентативност. Но, исто така, со сите овие решенија е донесено и решението за репрезентативност на ОРМ заради учество во колективно договарање на ниво на приватниот сектор од областа на стопанството. Вкупен број на членови на работодавачките здруженија изнесува 51346, односно 18,07% од вкупниот број вработени во приватниот сектор на РМ.<sup>58</sup>

### 3.2. Бизнис конфедерацијата на работодавачи на Македонија

Бизнис конфедерацијата на работодавачи<sup>59</sup> на Македонија е оформена како граѓанска организација на работодавачи во 2001 година. Во 2005 година БКМ била регистрирана како Конфедерација на работодавачи на Република Македонија. Сепак, ваквото име за краток период е сменето и тоа во 2009 година е извршена пререгистрација со ново име Бизнис конфедерација на Македонија. БКМ претставува волонтерска и непрофитна организација, којашто е независна од министерството и Стопанската комора, додека нејзините одлуки се транспарентни и демократски со вклучување на нејзините членови. Бизнис конфедерацијата на Македонија застапува повеќе од 5500 компании преку колективното и директното

---

<sup>58</sup>Службен весник број 88 од 2014 година.

<sup>59</sup>Официјална веб страница на Бизнис конфедерацијата на Работодавачи на Македонија: <http://www.bcm.mk/>.

членство. Персоналот на БКМ брои 6 професионално обучени вработени, но и 3 секретаријати и тоа во Скопје, Прилеп и Кавадарци. Сите овие секретаријати им пружат услуги т.е. ги заштитуваат интересите на членките. Бизнис конфедерацијата на работодавачи на Македонија има потпишано 5 колективни договора и тоа: за индустријата; за транспортот; за земјоделие, храна и пијалоци; за економија и за градежништво. БКМ има членство во неколку комитети и совети во Македонија и тоа: Employment-National Strategy on Employment Policy; IPA-координатор на социјалните партнери во секторен мониторинг комитет на ИПА 4; CSR-Corporative Social Responsibility-coordinative body; JCC-EU/MK Joint Consultative EU-MKD и Локален економско-социјален совет. Бизнис конфедерацијата на Македонија има 13 асоцијации членки и тоа: Северозападна Стопанска комора на Македонија; Здружението на работодавачи-Скопје; Кластерот на дрвна индустрија-КДИ; Националната асоцијација на јавни оператори и кабелски мрежи на Македонија-НАЈКОМ; Здружение на медицински компании; Занаетчиската комора-Скопје; Национална асоцијација за храна и пијалоци-НАПИМ; Асоцијација на градежни компании; Националната асоцијација на агенции за привремена работа; Здружението на транспортни компании на Република Македонија МАКАМ-ТРАНС; Македонската асоцијација за индустрија хигиена и професионално здравје-МЗИХПЗ; Федерација на фармери на Република Македонија-ФФРМ и Националното здружение на автошколи и инструктори-НЗАИ.

### 7.3.Репрезентативност

Со Законот за работни односи од 2010 година се вовеле репрезентативност на синдикатите и на здруженијата на работодавачи. Репрезентативноста се определува поради учеството во колективно договарање и во трипартитни тела на социјалното партнерство (ЕСС). Утврдувањето се врши во законска постапка преку поднесување на барање и докази, на предлог на Комисијата за утврдување на репрезентативноста. Сето тоа го утврдува министерот надлежен за работите од областа на трудот. Комисијата брои девет члена и тоа по еден претставник од

Министерството за труд и социјална политика, Министерството за правда, Министерството за економија и по три претставника од репрезентативните здруженија на работодавачи и синдикати, членови на Економскиот социјален совет. Главно, функционираат две репрезентативни синдикални здруженија и тоа: Сојуз на синдикатите на Македонија и Конфедерација на независни синдикати како и Организацијата на работодавачи на Македонија. Членството на УНАСМ смета дека со воведувањето на репрезентативноста, пререгистрацијата на синдикатите според измените на ЗРО придонесе за големи потешкотии финансиски, но и административни. Затоа овој процес тие го сметаат за несоодветен за утврдување на репрезентативноста. Поради сето ова УНАСМ не аплицирал за утврдување на репрезентативност бидејќи сите конфедерации немале подеднаков третман.

#### 7.3.1. Репрезентативност на синдикатите

Без разлика на тоа на кое ниво се склучуваат колективните договори, за која дејност, без разлика на тоа во кој режим на сопственост се наоѓа претпријатието т.е. дали е во прашање претпријатие, организација или државен орган, интересите на работниците во преговорите на колективните договори ги застапува синдикатот.

Тој е претставник на сите вработени, независно од тоа дали се членови на синдикатот или, пак, не се. Работниците се оние коишто имаат право да организираат синдикална организација т.е. синдикат, којшто ќе ги штити нивните права и интереси според законот и статутот. Членувањето во одреден синдикат е доброволно, со слободно изразена волја како и прифаќање на програмата и статутот на организацијата. Облиците на организирање на репрезентативниот синдикат, треба да ги имат следните принципи:

- економски: преку синдикатот со уредување на условите за плата, работа можат да се утврдат цената на производот, трошоците со што ќе се постигне степенот на производството;

- социјален: со обезбедување мирен тек на општествениот живот и тоа преку социјалната правда, работниците ќе се здобијат со општествена моќ, солидарност и организираност во синдикатот и

- правен: колективните договори освен што стануваат извор на правото, тие претставуваат и инструмент за разрешување на работноправните спорови, со кои што треба да станат надлежност на судовите за работни спорови.<sup>60</sup>

Репрезентативниот синдикат треба да претставува облик на организирање на членовите во синдикати и во синдикални сојузи, со цел да можат да се формираат претпријатија, установи на општествени дејности, задруги и работни заедници на државни органи.

Доколку на работникот му е овозможено да има право слободно да организира синдикат како и правото на колективно преговарање и склучување на колективни договори, тогаш никој не може да му го одземе правото за тоа кој ќе го претставува во колективното преговарање и кој ќе го склучи во негово име колективниот договор. Ваквото право со закон би требало да му се одземе на членството и да му се додели на некој орган *de lege ferenda*. Треба да се знае дека постојат работници кои не членуваат во синдикат, затоа треба да им се даде можност самите да се изјаснат кој синдикат ќе ги застапува во колективното преговарање и ќе ги застапува и штити нивните права. Во една гранка или претпријатие можат да работат членови на различни синдикати. Затоа овластување за склучување на колективен договор треба да добие оној синдикат за кој со тајно гласање се изјаснил најголемиот број на работници. Преку демократски пат би се дошло до легитимен претставник на работниците. Со развојот на пазарното стопанство, посебно со пазарот на капитал и поголема конкуренција, кај работниците ќе се појават чувства на несигурност. Затоа синдикатот треба да биде поставен на временска проба.

Оној синдикат којшто произлегол од моделот на општествената сопственост не е самостоен, независен, демократски, финансиски обезбеден и најзначајно кадровски нема да може да одговори на барањата на времето, а пред сè, да дејствува на подрачјето на колективниот договор.

---

<sup>60</sup>Деловно право, часопис за теорија и практика на правото, бр.12 страна 16.



Затоа на синдикатот му е дадена договорна способност да ги застапува интересите на работниците, додека во нашето законодавство е потребно репрезентативност на синдикатот, но тоа да биде во согласност со закон и други прописи.

Синдикатот треба да исполни повеќе услови за да биде репрезентативен. За да може да биде репрезентативен синдикат мора да е запишан во регистерот на синдикати кој го води МТСП. Во него мораат да членуваат и плаќаат членарина најмалку 10% од вкупниот број на вработени во Републиката,<sup>61</sup> да може да здружува најмалку три синдиката на национално ниво од различни гранки, да може да дејствува на национално ниво како и да има регистрирани членки околу 1/5 од општините во Република Македонија. Додека репрезентативниот синдикат на ниво на приватен сектор од областа на стопанството е оној којшто е запишан во надлежното министерство и во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени во приватниот сектор од областа на стопанството, но коишто плаќаат членарина.<sup>62</sup> Овие услови се предвидени и за определување на репрезентативност на синдикатот за јавен сектор, синдикатот на ниво на гранка како и за синдикатот на ниво на работодавачот.

### 7.3.2. Репрезентативност на работодавачите

При условите за определување на репрезентативност на работодавачите е предвидено здружението да е запишано во регистерот на МТСП, во него да членуваат и плаќаат членарина најмалку 5% од вкупниот број работодавачи во Републиката, да вработуваат најмалку 5% од вкупниот број вработени во приватниот сектор<sup>63</sup> или, пак, да претставуваат најмалку 5% од вкупниот број работодавачи во гранката и 5% од вкупниот број на вработени во гранката.

За определувањето на условите на репрезентативност на работодавачите, Законот предвидува репрезентативно здружение на работодавачи во кое се зачленети најмалку 10% од работодавачите и вкупниот број работници во

---

<sup>61</sup>Закон за Работни односи, („Сл. весник на РМ“ бр. 167/15), член 212 став 1 точка 2).

<sup>62</sup>Закон за работни односи, („Сл. весник на РМ“ бр. 167/15), член 212 став 3.

<sup>63</sup>Закон за работни односи, („Сл. весник на РМ“ бр. 167/15), член 213 став 1 точка 2).

гранката или дејноста.<sup>64</sup>Во Законот е разработен и принципот на спогодба за здружување заради учество во склучување на колективен договор каде се предвидува:

- доколку ниеден од синдикатите или здружението на работодавачите не ги исполнува условите за репрезентативност, тогаш тие можат да склучат спогодба за здружување заради учество во склучувањето на колективниот договор;

- доколку при склучувањето на колективниот договор за територијата на Републиката, односно на ниво на гранка учествуваат повеќе репрезентативни синдикати, репрезентативни здруженија на работодавачи, ќе може да се образува одбор за преговори чијшто состав ќе ги определи репрезентативните синдикати или репрезентативните здруженија на работодавачи;

- претставниците дали на синдикатите или на здруженијата на работодавачите кои склучуваат колективен договор мораат да имаат овластување од своите органи;

- лицата коишто ги застапуваат двете страни мораат да имаат полномошно за преговарање и склучување на колективен договор, доколку е правно лице, полномошното ќе мора да биде издадено со статутот на правното лице.

Ако при утврдувањето на прашањето за репрезентативност на синдикатот или репрезентативност на здружението на работодавачи настане спор, според Законот надлежноста за решавање на овие спорови е одредено во одредбата од членот 215: „во случај на спор за репрезентативност на синдикатот или, пак, на здружението на работодавачите, во рок од 8 дена одлучува надлежниот суд“.<sup>65</sup>

## **8. ВИДОВИ НА КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ**

### *а) Предмет и содржина на колективните договори*

Најважна карактеристика на колективниот договор претставува предметот-објектот на колективниот договор. Одредените односи што настануваат помеѓу

---

<sup>64</sup>Закон за работни односи, („Сл. весник на РМ“ бр. 167/15), член 213 став 3.

<sup>65</sup>Закон за работни односи, („Сл. весник на РМ“ бр. 167/15), член 215.

работодавачите и работниците претставуваат предмет на колективниот договор. По својот предмет и содржина колективните договори се разликуваат од другите договори. Националните закони го определуваат предметот и содржината на колективните договори и тие меѓусебе не се разликуваат. Со голем број на прашања, одредени национални законодавства го регулираат колективниот договор, на пример, Трудовиот закон во Франција, па сè до англиската класификација за непрецизното дефинирање на прашањата во нивното право. Според германското законодавство, постојат три различни прашања за предметот на колективниот договор: според првото прашање предмет на колективниот договор се правата и обврските на договорните страни, според второто прашање предмет на колективниот договор се нормите за склучување и раскинување на работниот однос и според третото прашање предмет на колективниот договор се правилата на работното место и работните услови.<sup>66</sup>

Англиското право никогаш не се обидело да изврши класификација на содржината на колективните договори. Сепак, според англиското право колективните договори содржат две групи на норми: првата норма укажува дека треба да се употребувани како услов во индивидуалните договори за вработување и втората норма укажува да бидат употребувани како процедурални норми.<sup>67</sup>

Колективниот договор ги уредува правата и обврските на договорните страни, како и други права и обврски кои се поврзани со работните односи. Правата и обврските кои се опфатени во колективниот договор се задолжителни за страните кои го склучиле. Затоа колективниот договор се третира како нормативен акт. Според Законот за работните односи предмет на колективните договори се: одредби од „формално-правна природа, нормативна природа и облигационо-правна природа“.<sup>68</sup> Во процесот на колективното договарање одредбите од формално-правна природа и облигационо-правна природа се

---

<sup>66</sup>Закон за колективни договори на Германија, член 1 став 1 - Folke Schmidt, England - Alen G. Neal, Stocholm, „Колективни договори и колективно договарање“.

<sup>67</sup> Folke Schmidt, England - Alen G. Neal, Stocholm, „Колективни договори и колективно договарање“, 1987 година, страна 9.

<sup>68</sup>Д-р Тодор Каламатиев, „Колективни договори во Законот за работните односи на Р. Македонија“, страна 295.

однесуваат на правата и обврските на договорните страни, а одредбите од нормативната природа го уредуваат односот на силите на страните.

Лицата кои според Законот претставуваат една од двете страни на колективниот договор, се должни со добра волја да преговараат за склучување на колективен договор. Па затоа според овој Закон можат да бидат предмет на колективниот договор.

Колективните договори од страна на договорните страни ги склучуваат поради „регулирањето на работниот однос, правата, обврските и одговорностите од тој однос коишто произлегуваат, нема да можат да се обезбедат ако не бидат утврдени истите во врска со примената на самите договори“. Договорните страни освен што мораат да имаат некои права, тие мораат и да ги преземат обврските за остварување на колективните договори. Ако договорните страни не ги преземаат одредените обврски за остварување на колективниот договор, тогаш како општ правен акт не би произведувал правно дејство. Затоа, во функција на предметот за регулирање на колективниот договор ќе биде уредувањето на односите помеѓу договорните страни, нивните заемни права и обврски.

#### *б) Примена и важност на колективните договори*

При склучувањето на колективниот договор странките поаѓаат до определени цели кои ги предвиделе во тие договори, како што се: обезбедување на работен мир, обезбедување на материјална и социјална сигурност на работниците, воспоставување на разни облици на соработка меѓу работниците и работодавачите, изедначување на условите за работа и други.

Примената на колективните договори се одредува врз основа на повеќе критериуми. Како критериуми за одредување на примената на колективните договори можат да бидат: лицата, времето, просторот и занимањето. Меѓународната организација на трудот се занимава со примената и важноста на колективните договори. Според член 3 од Препораката број 91 колективниот договор би требало да важи за своите потписници и за лицата во чие име е

склучен. Во ставот 4 се предлага одредбите од колективните договори да важат за сите работници вработени во претпријатијата.

Според Законот за работните односи, во член 205, се уредува примената и важноста на колективните договори според кој „општиот колективен договор се применува и е задолжителен за работодавачите кои се членови на здружението на работодавачи, потписници на колективниот договор или му пристапиле дополнително на здружението“. Општите колективни договори според територијалниот критериум имаат важност на национално ниво. Колективните договори најчесто се склучуваат на одредени гранки на стопански дејности. Во Законот, член 208 е предвидено кои лица ги обврзува колективниот договор:

- колективниот договор ги обврзува сите лица кои го склучиле и сите лица кои за време на склучувањето на колективниот договор биле или станале членови на здруженијата;

- колективниот договор ги обврзува и лицата кои му пристапиле на колективниот договор и лицата кои дополнително пристапиле кон здруженијата на колективниот договор;

- поединечниот колективен договор ги обврзува сите работници кај работодавачот кои не се членови на синдикатот;

- во колективниот договор се назначуваат лицата и подрачјето каде се применува.

Во член 223 од Законот се предвидува дека: „странките и лицата каде се применува колективниот договор, се должни да ги извршуваат неговите одредби“, доколку „дојде до повреда на обврските од колективниот договор, оштетеното лице може да бара надомест за претрпена штета“.

#### *в) Страни на колективниот договор*

Од најопштата дефиниција со која е определен поимот на колективниот договор, а тоа е „дека секој договор којшто е склучен меѓу синдикатот (претставник на работниците) и организацијата на работодавците со коишто се уредуваат работните односи, произлегува принципот за определување на

субјектите на колективниот договор. Од појавата на првите колективни договори, па сè до денес, страни на колективното договарање се: организацијата на работниците (синдикатот) и организацијата на работодавачите, односно работодавецот. Страните коишто учествуваат во процесот на колективното договарање треба да исполнат определени услови како што се: регистрација на соодветните организации од надлежни државни органи, нивната основна дејност која мора да биде во функција на промоција на професионалните и економски интереси на работниците, односно работодавачите, дејноста на овие организации мора да е трајна и да е утврдена во конкретна програма за дејствување и соодветните организации мораат да бидат репрезентативни. Во постапката на колективното договарање, освен овие субјекти, како субјект можат да се појават и одредени државни органи.

Постои остра разлика меѓу работодавачите и синдикатите за способноста да се биде странка. Како странка во колективниот договор се јави работодавачот, може да се појави како една или повеќе организации или група на работодавачи. Како субјект во колективното договарање можат да се јават репрезентативни синдикати, односно синдикат кој е способен да го докаже својот квалитет во рамките на гранка или еден работодавач. Постојат различни критериуми за одлучување кој синдикат е репрезентативен, односно признат во процесот на колективното договарање. Општи критериуми се: членството, искуството, независноста и ефективното влијание во процесот на колективното договарање. Но, постои принцип дека не е неопходно да има еден синдикат кој ќе биде „најрепрезентативен синдикат“, туку основно е тој најадекватно да ги претставува работниците и нивните интереси.

Според трудовото законодавство постојат две страни на колективниот договор. Колективен договор „склучуваат работодавачот или репрезентативното здружение на работодавачите и репрезентативниот синдикат“. Секако, и тука е застапен критериумот за ефективно влијание во процесот на колективното договарање кај двата субјекта. Репрезентативно здружение на работодавачи „се смета она здружение на работодавачите во кое се зачленети најмалку 10% од работодавачите и вкупниот број работници во гранка или дејноста за која се

склучува колективниот договор“. Во нашето трудово законодавство е определена репрезентативноста на синдикатот и според уписот во регистарот како и според бројот на членови со пристапници. Репрезентативен синдикат за склучување колективен договор кај работодавач „се смета синдикатот во кој се зачленети најмалку 10% од работниците кај работодавачот или синдикатот кој е член на репрезентативниот синдикат на повисоко ниво на организирање“.

Според став 1 од членот 216 од ЗРО Општиот колективен договор од приватниот сектор го склучуваат репрезентативното здружение на работодавачите и репрезентативниот синдикат од приватниот сектор од областа на стопанството.

Според став 2 од членот 216 од ЗРО Општиот колективен договор од јавниот сектор го склучуваат репрезентативен синдикат од јавниот сектор и министерот од областа на трудот, овластен од владата.

Посебниот колективен договор на гранката или одделот го склучуваат репрезентативниот синдикат и репрезентативното здружение на работодавачите на гранката или одделот (член 217 од Законот за работните односи).

Страни на колективниот договор се:

- работодавачот или негови овластени претставници и
- работници и службеници, членови на синдикатот, овластени да го подготват проектот на колективниот договор за да дојде до неговото склучување.

Во едно претпријатие може да се склучи само еден колективен договор. Меѓутоа, во практиката колективните договори можат да бидат склучени во повеќе содржини, на пример, колективни договори за плати, за услови за работа и слично. Според Законот за работните односи не е определено дека може да се склучува само еден колективен договор на ниво на работодавач. Во претпријатијата каде има повеќе синдикати, најдобро би било да се постигне договор за подготвување на општ проект за колективен договор. Но, ако не постои согласност за тоа, тогаш сите синдикати подготвуваат одделни проекти, кои се претставуваат на собрание на колективот на претпријатието и со тајно гласање еден проект се избира.<sup>69</sup>Така, колективот овластува еден од синдикатите да

---

<sup>69</sup> Business Law, Edition London University press, page 25, 2002 year.

преговара за склучување на колективниот договор кој ќе биде договор за целиот колектив.

Ако во претпријатието има само еден синдикат, претставуван на национално ниво, тогаш имаме само еден проект за договарање, кој се склучува од организацијата заедно со членовите на тој синдикат.

Во Законот за работните односи, во главата за колективните договори се опфатени сите препораки од Меѓународната организација на трудот. Во Законот од член 207-225, се опфатени прашањата во врска со страните за склучување на колективен договор. Во член 207 се утврдува обврската за колективно договарање според кој „лицата кои можат да бидат страна на колективниот договор, се должни да преговараат доброволно за склучување на колективен договор во врска со прашањата кои можат да бидат предмет на колективниот договор“.

Законот го разработува и принципот на спогодба за здружување заради учество во склучување на колективен договор и укажува дека:

- ако ниеден од синдикатите или здружението на работодавачите не ги исполнува условите за репрезентативност, тогаш можат да склучат спогодба за здружување заради учество во склучувањето на колективниот договор;

- при склучувањето на колективниот договор на територијата на Република Македонија, на ниво на гранка или оддел учествуваат повеќе репрезентативни синдикати или повеќе репрезентативни здруженија на работодавачи, се формира одбор за преговори од страна на репрезентативните синдикати и репрезентативните здруженија на работодавачи;

- претставниците на синдикатите и на здруженијата на работодавачите коишто учествуваат во преговорите за склучување на колективен договор и склучуваат колективен договор мораат да имаат овластување;

- лицата кои ги застапуваат страните на колективниот договор мораат да имаат полномошно за колективно преговарање и склучување на колективен договор, а ако страна на колективниот договор е правно лице, полномошно мора да биде издадено во согласност со статутот на правното лице.



### *в.1) Избор на екипа на договарање*

Екипата би требало да биде здружена група и членовите треба да бидат избрани од базичниот синдикат. Бројот на екипата може да биде од 5 до 15. Секој член има своја улога и задача.

Екипата треба да има:

- говорник,
- набљудувач и
- работнички експерти (специјализирани членови за специфични проблеми-заштита при работа).

Добро обучена и избрана екипа е гаранција за заштита на интересите на членовите на синдикатот.

### *в.2) Анализа на мислењето на работниците и службениците*

Анализата се врши од раководството на синдикатот и екипата избрана за преговарање. Главната цел е да се соберат факти и аргументи, кои ги покажуваат позитивните и негативните страни на колективниот договор, кој се применува на територијата на претпријатието и идеите кои ќе доведат до подобрување на положбата на членовите на синдикатот. Анализата може да биде извршена на разни начини: анкета, разговор, седници и други начини.

По анализата треба да се определат кои барања на странките ќе бидат вклучени како клаузули во колективниот договор, а кои не. Се формира крајниот проект врз основа на предлозите на страните на колективниот договор. На крајот доаѓа до склучување на колективен договор со кој најдобро се уредуваат односите помеѓу работниците и работодавачите.

### *в.3) Отворање процедура за стапување во колективен договор*

Која било од страните на колективниот договор може да поднесе писмено барање кон другата страна за отпочнување на преговори. Законот за работните

односи од член 228, став 1 го утврдува рокот за продолжување на важење на колективниот договор и утврдува дека важењето на колективниот договор се продолжува со спогодба на страните на договорот, најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на колективниот договор. Според став 2 од истиот член, по истекувањето на важноста на рокот на колективниот договор, неговите одредби би важеле и понатаму сè до склучување на нов колективен договор. Работодавачот е должен бараните информации потребни за преговорите да ги достави до синдикатот. Синдикалните раководства треба да знаат дека рокот почнува да тече од денот на испраќање на поканата за отпочнување на преговори до нив од страна на работодавачот.

#### *г). Фази на склучување на колективните договори*

Страните ги склучуваат колективните договори заради остварување на одредени цели. Целите на склучувањето на колективните договори се следниве:

- обезбедување на материјална и социјална сигурност на работниците;
- обезбедување на работен мир;
- изедначување на условите на стопанисување на работодавачите;
- воспоставување на разни облици на соработка помеѓу страните.

Според нашето работно законодавство е утврдено дека обликот на колективниот договор задолжително мора да се склучи во писмена форма. Писмената форма кај колективниот договор претставува „ад солемантатем“ и без оваа форма нема да постои договор, а додека главни елементи на писмената форма се текстот и потписите на договорот. Текстот на колективниот договор треба да биде јасен и читлив, а ќе се смета склучен колективниот договор откако ќе биде потпишан од страна на овластените претставници на колективното договарање.

Постојат неколку фази, за олеснување и гарантирање на текот на преговорите пред самото склучување на колективниот договор. Најпрво постои склучување на предспогодба, која опфаќа неколку прашања значајни за колективното договарање и тоа:

- екипите кои ќе учествуваат во преговорите;
- определување на рокови, според кои ќе се работи;
- содржина на колективниот договор (дали делумна или целосна);
- начин, процедура и спроведување на суштински преговори;
- правата и обврските на секоја страна во преговорите;
- определување на арбитража и фирмени тајни;
- определување на лица кои ќе ги заменат учесниците во преговорите на работниот процес (правилник за дополнително отсуство) и
- други прашања кои ги одразуваат специфичните согледувања на колективното договарање.

Од големо значење е во предспогодбата да се опфати прашањето за текот на суштинските преговори. Динамичната економска состојба многу често влијае и ја менува смислата и важноста на постигнатите договори, пред истекот на рокот во колективниот договор. Сето ова налага за повторување на процедурата на преговарање за постигнатите договори, но со запазување на барањата од ЗРО. Ваквите постигнати промени треба да бидат запишани во колективниот договор со примероци за секоја страна.

Процедурата за стапување во колективно договарање е многу битен психолошки момент кој се сврзува со големата можност за подобрување на положбата и гарантирање на сигурност на вредностите на плаќањето на определеното време, сигурноста на работното место, како и подобрувањето на условите за работа. Овие очекувања треба да бидат искористени од раководството на синдикатот, договарачките екипи за мотивација како и поддршката за време на преговорите.

#### *г.1) Запознавање на делови на колективниот договор и сродни колективни договори кои се на сила*

Освен со проучувањето на мислењето на работниците и консултациите, важно е суштественото значење коешто влијае на позицијата на раководството на синдикатот и екипите за договарањето, го содржи гранковниот колективен

договор. Гранковниот колективен договор својата стартна позиција ја зацврстува при договарањето на ниво на работодавач, додека со негово непознавање може да се дојде до ситуација во која се поднесуваат барања пониски од договорените на повисоко ниво.

Од големо значење е и запознавањето со сродни колективни договори. Како аргументи во процесот на договарањето можат да послужат одредени поединични компоненти на сродните договори за изработка на проекти за нови колективни договори. Постигнатите колективни договори на национално ниво се задолжителни при договарањето за платата на работниците, претпријатието и организациите.

### *г.2)Барања на потребни економски информации (информации-шеми)*

За да се започне процедурата за колективно договарање, мора да се потенцираат прашања кои се утврдени во ЗРО. Доколку од економски карактер се поставени прашања, пример, утврдување на најниската плата на ниво на гранка, тогаш од страна на работодавачот е потребно да достави информација за самата економска состојба, којашто има големо значење при склучувањето на колективен договор.

Постојат основни економски информации кои се битни за анализа на состојбата на друштвото а тоа се:

- информации за наброените средства за плата според списокот на вработени во друштвото и извештајот од една тековна година;
- информации за внатрешните правила, кои се во сила, за организирање на работните плати и предлози за нивни измени и
- други информации договорени помеѓу страните.

Најосновна и најбитна економска информација е содржана, пред сè, на билансот на успех и билансот на состојба на претпријатието. Во најголем број од случаите, работодавачите со истакнување на аргументи, односно дека информацијата претставува тајна или е од доверлив карактер, претставува непотполна и недетална информација. За да можат да се избегнат ваквите

проблеми, треба да се предвиди на кои лица ќе им се даде можноста да бидат овластени и да располагаат со потребните информации.

Освен оваа можност за добивање на квалитетна економска информација, синдикатот мора да создаде и мрежа за собирање на неофицијална економска информација, којашто ќе биде објавена од страна на работодавачот.

### *г.3) Формирање на проект за колективен договор*

Кога ќе се дојде до економската информација, следен чекор е вршење на консултација со експерти каде што се добива гранковниот колективен договор, каде што се разгледуваат резултатите, но во прв план се земаат желбите, потоа доаѓа чекорот кон формирање на проект за одреден колективен договор.

Проектот за колективниот договор мора да биде разбирлив за секој работник и службеник, речениците треба да бидат куси, јасни и точни, а да се избегнуват странските и двосмислените зборови.

Предлозите од колективното договарање, треба да бидат подредени според значење:

- задолжителни точки: членовите кои се посочени како апсолутно потребни за потпишување на новиот колективен договор;
- пожелни точки: од кои не се очекува да се постигне нешто во таа етапа, но кои се битни за поставување на основите на идната спогодба и преговори;
- подароци точки: коишто очигледно се губат и можат да се користат само за дигање врева за добивање на барани остапки и пазарење.

Подготвениот проект за колективен договор треба да биде тестиран, а тоа може да се изврши пред широк аудиториум, состанок, се претставува проектот и со големо внимание се запишуваат сите забелешки или некои нови предлози.

*д) Време на склучување на колективниот договор и пристапување кон колективниот договор*

Под поимот времетраењето на важноста на склучените колективни договори, се подразбира временски период во кој колективните договори произведуваат правно дејство врз страните коишто го склучиле. Во членот 226 се регулира и времето на склучување на колективниот договор, но застапен е и принципот колективните договори можат да се склучат на определено време. Според членот 226 колективниот договор може да се склучи на определно време за период од две години, кој може да се продолжи со писмена изјава од двете страни. Со ова се напушта принципот за склучување на колективни договори на неопределено работно време. Додека во член 85 од ЗРО 1993 година, колективниот договор се склучува во писмена форма на неопределено време или определено време.<sup>70</sup>

Секој договор којшто е склучен на определено време, така и колективниот договор престанува да важи со истекот на времето за кое е склучен е определено со член 95 став 1 од ЗРО од 1993 година. Додека членот 95 став 2 од ЗРО укажува дека важењето на колективните договори можеше да се продолжи со спогодба на учесниците најдоцна 30 дена пред да истече важењето на колективниот договор што се регистрира кај надлежниот орган.

Колективниот договор на ниво на работодавец се објавува на начин како што е утврдено во колективниот договор. Колективниот договор кој е склучен на неопределено време содржи одредба во која е утврден денот на неговата примена како и престанокот на неговата важност.

Важењето на колективниот договор престанува со истекот на времето, односно со отказ на една од договорните страни или со спогодба на договорните страни ако е склучен на неопределено време и со ликвидација или смрт на работодавецот којшто го склучил договорот или, пак, со распуштање на синдикатот. Поодделни делови или одредби на колективниот договор можат да

---

<sup>70</sup>Теофил Томановиќ, Семинар на тема: Колективните договори и нивното правно значење, 16 октомври, 2004 година, Охрид, страна 15 и Закон за работни односи, Сл весник од 1994 година.

престанат да важат со Одлука на Уставниот суд на Република Македонија, но доколку според член 112 став 1 од Уставот е утврдено дека деловите или одредбите се спротивни на Уставот и законите.

Пристапот кон колективниот договор претставува принцип кој е прифатен од искуствата на западноевропските законодавства и којшто предвидува на колективниот договор да му пристапат лица коишто можат да бидат страна на колективниот договор. Околу пристапување кон колективниот договор треба да се напише изјава за пристапување кон колективниот договор и треба да се достави до сите страни кои го склучиле колективниот договор и до лицата кои дополнително му пристапиле на колективниот договор. Лицата коишто дополнително пристапуваат на колективниот договор имаат исти права и обврски како и страните коишто го склучиле.

#### *г) Престанок и продолжување на важноста на колективните договори*

Во врска со прашањето за престанок на важноста на колективните договори е предвидена одредба со која правно се регулира, но сето тоа придржувајќи се на принципот дека колективните договори се склучуваат на определено време. Во членот 227 Законот предвидува две можности за престанок на важењето на колективните договори како што се:

- колективниот договор којшто е склучен на определено време престанува да важи со истекот на времето за кое е склучен и
- важењето на колективниот договор може да престане или со спогодба на учесниците или со откажување.

Ако колективниот договор е склучен на определено време, важењето на колективниот договор се продолжува со спогодба на двете страни на договорот, а спогодбата се склучува најдоцна 30 дена пред истекот на рокот на колективниот договор.<sup>71</sup>

Во членот 229 од ЗРО се предвидува отказ на колективниот договор при што е утврдено дека:

---

<sup>71</sup>Закон за работните односи („Сл. весник на РМ“ бр.167/15) член 228 став 1.

- колективниот договор мора да ги содржи одредбите за отказниот рок и постапката за откажување, изменување и дополнување на колективниот договор;
- колективниот договор којшто е склучен на определено време може да се откаже ако е предвидена можност за откажување;
- отказот на договорот мора да се достави до другите страни на договорот;
- во случај на отказ колективниот договор се применува најмногу шест месеци од денот на поднесувањето на отказот, така што учесниците постапката за преговарање треба да ја започнат најдоцна во рок од 15 дена од денот на поднесувањето на отказот;
- по истекот на рокот, колективниот договор престанува да важи доколку поинаку не се договорат договорните страни.

За роковите на важност на колективните договори склучени во Република Македонија се укажува дека при колективното преговарање и договарање кога се во прашање општите и колективните договори склучени на ниво на гранка, не се обрнува многу внимание. Во условите на транзиција, незавршените процеси на приватизација на претпријатијата со општествен капитал, непрофункционирањето на берзата на трудот, невработеноста и слично, нереално е да се склучуваат колективни договори со важност на подолги временски периоди. За да можеме да имаме склучување на колективни договори на подолг временски период, потребни се услови на стабилно стопанство, иако и во такви услови се укажува на куси рокови на важноста на колективните договори. Очигледно е дека во нашата практика тешко се пристапува кон продолжување на важноста на колективните договори, а дека синдикатот е тој којшто како ексклузивен партнер во колективното преговарање и договарање наидува на проблеми кои влијаат врз времетраењето на важноста на склучениот колективен договор. Со овие проблеми се соочува и другата страна-претставниците на работодавците.

Се поставува прашањето, какви правни последици ги имплицира ваквата состојба.

Според член 52 став 4 од Уставот законите и другите прописи не можат да имаат повратно дејство, освен во случаите кога е тоа поповолно за граѓаните. По истекот на времето за кое е склучен колективниот договор повеќе не може да се



применуваат одредбите на неговиот нормативен дел, сепак честопати, се случува во практиката да се применуваат. Особено доаѓа до израз кога работникот бара заштита на своите права пред одреден надлежен суд. Но, кога судот ќе утврди дека за правото на работникот е одлучувано врз основа на одредбите од колективниот договор кој не е во правна сила, ќе ја поништи оспорената одлука или ќе го воспостави нарушеното право на работникот, доколку тоа право не е регулирано со некој друг колективен договор.

Сепак, станува сериозно прашањето каква ќе биде судбината на таквата судска одлука во услови на повратно продолжување на колективниот договор и дали одговорот на ова прашање, би требало да се бара преку институтот-повторување на постапката.<sup>72</sup>

Заемните права, обврски и одговорности на работникот и работодавецот се регулирани со колективниот договор па макар да е тоа со неговата повратна примена. Нивните претставници, партнерите при колективното преговарање и договарање, се спогодиле кога усвоиле спогодба за повратно продолжување на колективниот договор, односно за негова повратна примена. Се јавува друг посериозен проблем бидејќи во правниот систем недостасува материјалното право преку кое се регулираат дел од прашањата од работните односи кои не се опфатени со ЗРО.

Во Препораката број 166 на МОТ во член 10 се смета дека работодавецот се откажал од своето право да го прекине работниот однос на работникот поради повреда на работната дисциплина ако не го стори во определен рок од моментот кога дознал за повреда на работната дисциплина. Доколку работодавецот го прекине работниот однос на работникот во кое било време без временско ограничување, тогаш работникот може да побара заштита од надлежниот суд, со што ќе дојде до повратно продолжување на Општиот колективен договор и работите ќе добијат поинаков карактер.

Судската практика ќе дава одговор и во иднина (*de lege ferenda*) на одредени поставени прашања и дилеми, меѓутоа треба да се лоцира проблемот како и да се укаже на прашањата поврзани со времето на важноста на

---

<sup>72</sup>Закон за парничната постапка („Сл. весник на РМ“ бр.33/98), член 395 до член 402.

колективните договори, како и посебно внимание да се посвети на партнерите при колективното преговарање и склучување на колективните договори.

#### *е) Регистрација и објавување на колективниот договор*

По склучувањето на колективниот договор, потребно е регистрација на истиот договор и објавување. ЗРО ги регулира начелата за процесот на регистрација и објавувањето на колективните договори, во членовите 231 и 232 од ЗРО. Во членот 231 став 1 е утврдено дека секој општ и грански колективен договор како и секоја измена мора да се достават за регистрација до министерството надлежно за работите од областа на трудот. Според став 2 е утврдено дека колективниот договор или измената се доставува до страната која е прва наведена во договорот или која го откажала колективниот договор. Со став 3 е утврдено дека известување за склучување на колективниот договор на ниво на работодавач се доставува до министерството надлежно за работите од областа на трудот во рок од осум дена од склучувањето и став 4 од истиот член укажува дека министерот надлежен за работите од областа на трудот ја пропишува постапката за регистрација и доставување на колективните договори и измени до државен орган кој е надлежен за начинот и евиденцијата на колективните договори и нивните измени.

Според ЗРО постапката за регистрирањето на колективните договори и нивните измени до овластениот државен орган, но и начинот за водење на евиденција на доставените колективни договори ја пропишува министерот од областа на трудот, а колективниот договор треба да се објави јавно.

Измените и дополнувања на гранските и општите колективни договори се објавуваат во „Службен весник на Република Македонија“, додека на ниво на работодавач колективниот договор се објавува на начин којшто го предвиделе страните.

Според членот 266 од ЗРО е утврдено парична казна од 1200 евра во денарска противвредност за сторен прекршок да се казни синдикатот, односно

здружението на синдикат и работодавач, доколку колективниот договор не се објави на пропишаниот начин (член 232).

Во 3 еднообразни примероци се потпишува колективниот договор, и тоа по еден примерок за секоја страна и еден за инспекцијата на трудот.

Една од поважните работи која по потпишувањето на колективниот договор треба да биде извршена е контролата за извршување на колективниот договор. Одговорноста на работодавачот за неисполнување на колективниот договор треба да се бара како од синдикатот, така и од секој работник или службеник.

Друг начин за контрола може да се предвиди, но и да произлезе од текстот на колективен договор и тоа со конституирање на паритетна комисија којашто ќе го следи исполнувањето на колективниот договор. Во времето на потпишувањето на колективниот договор има голем број на несогласувања и конфликти, па затоа раководството на синдикатот е должно:

- да обезбеди пристап до текстот на колективниот договор на секој член;
- да ги чува записниците, економските информации и извештаи коишто се користени во процесот на колективното договарање;
- да подготви извештај за текот на поминатите преговори;
- да спроведе обука за членовите, со цел сите да го научат и разберат колективниот договор;
- да ги собира знаците за нарушување на потпишаниот колективен договор;
- да изразува благодарност на учесниците и помошниците коишто учествувале во процесот на колективното договарање.

*ж)Судска заштита на правата од колективен договор и решавање на колективните спорови*

Можат да се појават два вида на спорови кои се поврзани со колективните договори. Првиот вид на спорови настанува во постапката на склучувањето на нов, замена или дополнување на постојниот колективен договор. Ваквите спорови се спорови на интерес, додека вториот вид на спорови настанува во постапката на примената и толкувањето на важечкиот колективен договор, односно се

нарекуваат правни спорови. Овие два вида на спорови претставуваат колективни спорови, каде што во постапката на примена можат да настанат и индивидуални спорови. Ваквите колективни спорови се оние коишто настануваат помеѓу странките на колективниот договор, односно помеѓу синдикатот или групата на работници, од една страна, и еден работодавец или повеќе работодавци, или еден или повеќе здруженија на работодавци, од друга страна, по повод или во врска со толкувањата или примената на важечкиот колективен договор или во врска со престанокот и измената, или во врска со склучувањето на новиот колективен договор.

Спрема Препораката на МОТ број 91 за колективните спорови се предвидуваат два начина на решавање на спорите кои настануваат во процесот на колективните преговарања и тоа *доброволно помирување* и *арбитража*. Со двата начина за решавање на колективните спорови како што се арбитражата и доброволното помирување, целта е да се решат по мирен пат и да не дојде до примена на агресивни методи како што се штрајкот и look-out. Земјите според своите национални услови треба да организираат организации за доброволно помирување, а како ќе се викаат таквите организации дали комисии, одбори или друго, одлучува секоја земја со своите национални прописи. Според Препораката е утврдено дека во поглед на составот организмите треба да бидат мешовити, односно составени од еднаков број на претставници на работодавци и работници. Постапката за помирување треба да биде регулирана со прописите на земјите така што според препораката не е препорачано да се покрене иницијатива на една од странките во спорот или, пак, од страна на организмот за доброволно помирување. Ваквата постапка треба да биде експедитивна и бесплатна, додека утврдувањето на рокот од страна на националното законодавство биде сведен на минимум. Во текот на постапката сите спогодби треба да бидат постигнати, писмено составени и изедначени со склучениот договор.

Доколку спорот бил предмет на помирување со престанок на заинтересирани страни, тогаш според препораката се препорачува страните да се воздржат од штрајкови и look-out за време на постапката на помирување.

Со препораката е предвидена и доброволна арбитража за конечно решавање на спорот, така што на страните им се препорачува да се воздржуваат од штрајкови и look-out сè додека е во тек постапката на арбитража и да ја прифатат арбитражната одлука.

Во одредбите на препораката не е ограничено правото на штрајк, но и тешко можат да се толкуваат. Сепак, споровите кои произлегуваат од толкувањето на колективните договори спрема препораката, треба да бидат разгледувани во соодветна процедура за решавање, којашто треба да биде востановена дали со спогодба помеѓу странките или, пак, по законски пат.

Доколку страните во преговарањето не можат да постигнат спогодба, односно помеѓу нив настанал спор, тогаш тие пристапуваат на процедура на решавање на спорот. Колективните спорови од интерес се решаваат со мирни методи или, пак, со примена на штрајк или look-out. Средствата за решавање на колективните спорови по мирен пат се: помирување, посредувањето и арбитражата.

Со помирувањето, како метода за решавање на спорот преку учество на трето лице, страните се обидуваат да постигнат спогодба. Постигнатата спогодбата мора да биде доброволна и истата треба да има дејство како и колективниот договор. Во споредбеното право помирувањето може да биде како резултат на спогодба на страните или, пак, да биде пропишано како задолжително средство. Доколку помирувањето е задолжително, тогаш страните треба да се обратат на органот за помирување. За помирувањето е карактеристично тоа што на ниту една страна не ѝ се наметнуваат одредени решенија, па така помирувањето би можело успешно да се реши само ако двете страни доброволно го прифатат решението. Вака прифатеното решение мора да биде изразено во писмена форма, но и учесниците треба во постапката на помирување да го потпишат. Доколку со помирувањето не се постигне спогодба, тогаш се оди кон посредувањето или арбитражата. Мора да се знае дека не постои некој цврст редослед за примената на овие методи за како прв метод да биде посредувањето, но, исто така, е можно после некое неуспешното помирување спорот да биде изнесен пред арбитражата.

Странките спорот можат да го изнесат пред трето лице, да е истакнато стручно лице-правник или економист заради посредување. Посредувањето се состои во тоа што третото лице што ќе посредува ќе ги истражи околностите од значење за решавање на спорот, ќе состави предлог за решавање на спорот и ќе го достави до двете договорни страни. Овој предлог од посредувачот не е обврзувачки за договорните страни, доколку го прифатат предлогот, тогаш тој добива сила на договор меѓу страните. Посредниците ги искажуваат ставовите и поднесуваат предлог за да може да се реши спорот. Во одреден рок страните треба да го известат посредникот дали ќе го прифатат неговиот предлог. Ако го одбијат предлогот, тогаш јавно треба да ги објават прекините за одбивањето. Со ова, всушност, се врши еден вид на притисок помеѓу страните за да го решат спорот. Ако страните не го прифатат предлогот, тогаш се оди кон арбитража на интереси.

Арбитражата може да биде организирана во форма на арбитражно тело или самите страни да формираат арбитражно тело за спогодбено да го решат спорот. Страните со барање се обраќаат кон арбитражното тело за решавање на спорот. Тие можат да се договорат одлуката на арбитражното тело да биде конечна. Арбитражата на интереси донесува одлука врз принципот на правичност, а не врз основа на правниот пропис. Со нејзината одлука се создава право, а не примена на право и оттука одлуката на арбитражата на интереси има сила на колективен договор. Арбитражата може да биде факултативна и задолжителна. Факултативна е онаа кога страните доброволно ги прифаќаат нивните одлуки, додека задолжителна е кога спорот се изнесува пред арбитража и кога арбитражната одлука е задолжителна. Во стопанствата преовладува доброволна арбитража којашто е заедно со колективното преговарање. Арбитражите секогаш одат со закон, колективен договор и спогодба на страните. Бидејќи колективниот договор содржи два вида на одредби, може да дојде до повреда на одредбите на нормативниот и облигационен дел.<sup>73</sup>

Страната која е повредена со однесувањето на другата страна, притоа со меѓусебните преговори не можеле да го решат спорот поднесува тужба. Таквите

---

<sup>73</sup>Д-р Боровоје Шундериќ, „Решавање правних спорова“, Судска пракса, Београд, 1991, страна 19.

спорови се т.н. граѓанско-правни спорови и во некои земји ги решаваат трудово-правни судови.

Со повредата на нормативниот дел на договорот може да настане индивидуален работен спор и колективен работен спор. Повреда врз нормативниот дел може да настане со склучување на индивидуален договор за работа. Работникот со тужба може да бара извршување на договор за работа, во склад со одредбите на нормативниот дел на колективниот договор и надомест на штета. Колективните спорови се решаваат пред судот. Такви судови можат да бидат граѓански судови, трудово-правни судови кои во некои земји се наречени судови на честа. Најзначаен облик за решавање на спорот е арбитражата. Со арбитражата се избегнува судската постапка. Одлуките на арбитражите се задолжителни и се извршуваат. Во некои земји може да се поднесе жалба против арбитражната одлука до повисок суд.

По принципите на МОТ и од искуствата на развиените држави, во нашето законодавство е предвидено мирно решавање на индивидуалните и колективните работни спорови, за коишто ЗРО предвидува цела глава (XVII) за мирно решавање на работните спорови.

Во случај на индивидуален или колективен работен спор, Законот предвидува посебен орган утврден со закон за решавање на тие спорови.<sup>74</sup>

Според став 1 од членот 183 од ЗРО со колективен договор за решавање на колективните работни спорови може да се определи арбитража. Според став 2 од истиот член со колективниот договор се уредува постапката, составот и други прашања коишто се значајни за работата на арбитражата. Според став 3 од членот 183 се утврдува ако работникот и работодавачот ја прифаќаат арбитражата за решавање на работниот спор, тогаш одлуката од арбитражата за двете страни е конечна и задолжителна. Според став 4 од истиот член не е дозволено водење на спор против донесената одлука на арбитражата пред надлежен суд.

Според ЗРО не постојат одредби за судска заштита за страните на колективниот договор. Додека со член 234 од ЗРО е определено правото со кое

---

<sup>74</sup>Закон за Работни односи, („Сл. весник на РМ“ бр. 167/15), член 182 став 1.

одредената страна на колективниот договор преку тужбата пред надлежен суд може да бара заштита на своите права.

Додека според член 235 од ЗРО став 1 е утврдено дека доколку настане спор при постапката на склучување, изменување или дополнување на колективниот договор, тогаш спорот ќе се решава по мирен пат. Ставот 2, пак, од истиот член утврдува дека решавањето на колективниот спор страните можат спогодбено да го доведат на арбитража.

Според членот 203 од ЗРО колективниот договор се склучува како општ на ниво на Република Македонија, посебен на ниво на гранка или оддел и поединечен на ниво на работодавач.

### **8.1. Општ колективен договор**

Според член 204 од ЗРО е утврдено дека општиот колективен договор на ниво на Републиката, се склучува како општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и општ колективен договор за јавниот сектор.

#### **8.1.1. Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството**

Последниот Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството<sup>75</sup> е потпишан од страна на Сојузот на синдикатите на Македонија и Организацијата на работодавачи на Македонија на 13.5.2014 година. Со овој колективен договор се уредуваат правата, обврските и одговорностите на договорните страни, особено содржината и престанокот на договорот за вработување и други прашања од работните области како и постапката за решавање на работните спорови. Овој колективен договор е задолжителен за работодавачите и работниците од приватниот сектор. Со колективен договор на ниво на гранка или оддел, како и на ниво на работодавач, може да се утврдат

---

<sup>75</sup>Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството (Сл. весник на РМ бр.115 од 01.08.2014 година).



други како и поголеми права и обврски на работниците, покрај оние кои се опфатени со законот и овој колективен договор.

Работниот однос се засновува со потпишување на договор за вработување помеѓу работникот и работодавачот. Постојат и посебни услови за вработување како што се: стручна подготовка, работно искуство, посебна здравствена состојба и други специфични услови коишто се утврдени со колективен договор на ниво на гранка или оддел, на ниво на работодавач или, пак, со актот на работодавачот. Работникот, покрај обврските од договорот за вработување, е должен да врши и други работи врз основа на писмен акт од работодавачот но не подолго од 2 месеца и тоа: поради замена на отсутен работник, зголемен обем на работа и друго.

Пред да се склучи договор за вработување, работникот и работодавачот можат да договорат пробна работа. Траењето на пробната работа зависи од сложеноста на работа што ја извршува и може да трае од два до шест месеца. Откажувањето на договорот за вработување може да биде од страна на работодавачот или работникот. Откажувањето на договорот за вработување од страна на работодавачот може да биде од лични причини и причини на вина и поради деловни причини.

Работникот има право на плата според законот, колективниот договор и договорот за вработување. Платата е составена од основна плата, плата за работна успешност и додатоци.

Работното време го утврдува работодавачот или рабoтoвoднoтoт oрган согласно колективниот договор на ниво на гранка или оддел и ниво на работодавач. Според колективниот договор полното работно време треба да трае не помалку од 40 часа неделно, а при поголема опасност од повреди или здравствени оштетувања полното работно време треба да трае помалку од 36 часа неделно.

Работникот има право на одмори и паузи според колективниот договор. Работникот според колективниот договор има право на годишен одмор во текот на една календарска година од најмалку 20 до 26 работни дена. Определувањето и траењето на годишниот одмор зависи од повеќе услови и тоа: поминатото време

во работниот однос, условите за работа, здравствената состојба на работникот, сложеноста на работите на работното место, како и работникот од 18 години.

Доколку постојат случаи на штетни дејствија на работникот, според колективен договор на ниво на работодавач е утврдено висината на паушално обесштетување како и условите за намалување и простување на плаќањето на обесштетувањето.

Според колективниот договор индивидуалните и колективните работни спорови можат да бидат решени по пат на помирување или по пат на арбитражата.

Работодавачот е должен еднаш годишно да ги информира работниците за прашања поврзани за нивната економска и социјална положба. Информирањето може да биде писмено или усно преку овластен претставник.

Во врска со потребите на работодавачот се врши оспособување на работниците според колективниот договор или акт на работодавачот.

Постои претставник кој го избираат вработените за безбедност и здравје при работа согласно законот за безбедност и здравје при работа.

Работодавачот треба да создаде услови за извршување на активностите на синдикатот во врска со заштита на правата на работниците. Ако работникот поднел барање до работодавачот за прекршување на некое право кое е гарантирано со законот, колективниот договор и договорот за вработување, работодавачот е должен да соработува со синдикатот за спогодбено решавање на проблемот.

Секој учесник може да предложи дополнување и изменување на колективниот договор. За следење на примената на колективниот договор се формира комисија.

Колективниот договор може да се откаже три месеца пред истекот на неговата важност. Откажувањето се врши во писмена форма, при што се образложуваат причините.

Последна новина<sup>76</sup> од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството е донесена на 13.7.2015 година помеѓу Сојузот на синдикати на Македонија и Организацијата на работодавачи на Македонија, при што е склучена Спогодба за изменување и дополнување на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството. Во спогодбата е договорено регресот за годишен одмор да стане задолжителен за работодавачите од областа на стопанството. Регресот треба да изнесува 40% од просечната нето плата по работник исплатена во Македонија во последните три месеца. Спогодбата предвидува регресот да се исплати и помалку од 40% од просечната нето плата по работник исплатена во последните три месеци во Македонија и тоа кај работодавачи кај кои настанале потешкотии во работењето. Услов за ова е да има претходно потпишана спогодба помеѓу работодавачот и репрезентативниот синдикат, попретходна консултација со синдикатот на ниво на гранка или оддел.

#### 8.1.2. Општ колективен договор за јавниот сектор

Последниот Општ колективен договор за јавниот сектор<sup>77</sup> е склучен на 16.1.2008 година помеѓу Владата на Република Македонија и Конфедерацијата на слободни синдикати на Република Македонија.

Со колективен договор се уредуваат правата и обврските на работниците и работодавачите во јавниот сектор, начинот на остварување на обврските од работниот однос и начинот за решавање на работните спорови. Како работодавач во овој колективен договор се јавуваат: органите на државната власт, заводите, агенциите и други правни лица од јавниот сектор коишто вработуваат работници, а се финансираат од Буџетот на РМ. Додека како работник на овој колективен договор е секое физичко лице коешто засновало работен однос дали на определено или неопределено работно време, потоа со полно или кратко или скратено работно време.

---

<sup>76</sup>Спогодба за изменување и дополнување на општ КД за приватниот сектор од областа на стопанството (Сл. весник на РМ, бр.119/15, 14.07.2015 година).

<sup>77</sup>Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија („Сл. весник на РМ“ бр. 10/08).

Колективниот договор е задолжителен, ги обврзува работодавачите како и работниците кои во времето на склучување на колективниот договор станале членови на синдикатите на Конфедерацијата на слободни синдикати на РМ.

Со колективниот договор дали на ниво на гранка, на ниво на работодавач како и со договорот за вработување можат да се утврдат поголеми или помали права за работа, но доколку не е во спротивност со закон или колективниот договор.

Според ЗРО работникот има право да бара надомест на штета доколку постои дискриминација. Со колективниот договор е определно времетраењето на приправничкиот стаж, кој може да се скрати до 1/3 со согласност на работодавачот.

Откажувањето на договорот за вработување според овој колективен договор освен причините наведени во ЗРО, откажувањето може да настане во случаи на неизвршување на работните обврски и кршење на работниот ред и дисциплина од страна на работникот.

Работникот има право на плата, која е составена од основна плата, дел од платата за успешност и додатоци.

Работното време според овој колективен договор не може да биде помалку од 40 работни часа неделно, почетокот и завршетокот на работното време го определува работодавецот или раководниот орган.

Годишниот одмор и во овој колективен договор изнесува од 20 до 26 работни дена. Значајно е што овде во овој колективен договор повозрасниот работник со 60 % телесно оштетување или работник кој чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште 3 работни дена годишен одмор.

И овде доколку има случаи на штетни дејства, за работникот се утврдува висина на паушално обесштетување, како и намалување или простување на плаќањето на обесштетувањето според колективниот договор на ниво на дејност или на ниво на работодавач.

Индивидуалните и колективни работни спорови се решаваат по пат на миреење и арбитража, односно арбитражен совет.

Информирањето од страна на работодавачот се врши најмалку еднаш годишно за прашања поврзани со економската и социјална положба на работникот. Информирањето може да биде писмено или усно и се извршува преку овластен претставник.

Работникот има право на стручно оспособување и образование во согласност со потребите на работниот процес.

Работодавачот е должен да обезбеди услови за активностите на синдикатот во врска со заштита на правата на работниците од работниот однос.

Доколку работникот поднел барање до работодавачот поради остранивање на повреда на некое негово право, должен е работодавачот да соработува со синдикалниот претставник.

Кој било од страните може да предложи изменување или дополнување на колективниот договор.

За следење на примената на колективниот договор се формира комисија, која, пак, е формирана од страна на двете страни.

Овој колективен договор може да се откаже три месеца пред да истече. Откажувањето мора да се врши во писмена форма, така што се образложуваат причините за негово откажување. Самиот процес на откажување се објавува во “Службен весник на Република Македонија”.

Најновата измена<sup>78</sup> направена на овој Општ колективен договор за јавниот сектор е на 25.6.2009 година и тоа од страна на Владата на РМ и Конфедерацијата на слободни синдикати на РМ. Измената е направена за основната плата на работник која се зголемува по час за: прекувремена работа 29%, работа ноќе 29%, работа во три смени 4% и работа во ден на неделен одмор 29%. Работникот, исто така, има право на надомест на плата за работа во денови на празници и неработни денови и тоа зголемена за 42%. Додатоците не се исклучуваат. Сепак, се гледа дека е потребно за овој колективен договор од јавниот сектор да се донесе нов колективен договор бидејќи е стар, а ЗРО има нов пречистен текст и не соодвествува со него.

---

<sup>78</sup> Општ колективен договор за изменување и дополнување на општ колективен договор за јавниот сектор на Р.М, („Сл. весник на РМ“, бр.85/09).

## 8.2. Посебен колективен договор

Според ЗРО посебниот колективен договор за гранка или оддел се склучува од страна на репрезентативниот синдикат и репрезентативното здружение на работодавачите дали на ниво на оддел или на гранка. За јавните претпријатија и јавни установи посебниот колективен договор се склучува од страна на основачот или органот и репрезентативниот синдикат. Посебниот колективен договор за самостојни уметници во областа на уметноста или културата се склучува од страна на репрезентативното здружение на работодавачи и репрезентативниот синдикат. За да осознаеме како изгледа еден посебен колективен договор, како пример би го зел Колективениот договор за текстилна индустрија во Република Македонија.<sup>79</sup>

Посебниот колективен договор за текстилна индустрија е склучен помеѓу Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на РМ и Здружението на текстилна индустрија на Организацијата на работодавачите на РМ на ден 3.12.2015 година.

Овој колективен договор е задолжителен за работодавачите кои се членови на Здружението за текстилна индустрија на ОРМ или, пак, коишто дополнително би пристапиле, како и за сите работници, членови на Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на РМ.

Кога ќе се потпише договорот за вработување, тогаш се заснова работен однос помеѓу работникот и работодавачот.

Работникот е должен да ги извршува своите работни обврски согласно договорот за вработување, почитувајќи ја организацијата на работа како и деловната активност на работодавачот. Работникот, покрај обврските од договорот за вработување е должен да врши и други работи врз основа на писмен акт од работодавачот, но не подолго од 2 месеца и тоа поради замена на отсутен работник, зголемен обем на работа и друго.

Пред да се склучи договор за вработување, работникот и работодавачот можат да договорат пробна работа. Траењето на пробната работа зависи од

---

<sup>79</sup>Колективен договор за текстилна индустрија („Сл. весник на РМ“, бр.220/15).

сложеноста на работа што ја извршува и може да трае од два до шест месеца. Освен пробната работа постои и приправнички стаж кој најдолго може да трае 12 месеца, додека со волонтерскиот стаж се утврдува надомест на трошоци за волонтерот и тоа за превоз и исхрана.

Откажувањето на договорот за вработување може да биде од страна на работодавачот и работникот. Откажувањето на договорот за вработување од страна на работодавачот може да биде од лични причини, причини на вина и поради деловни причини.

Работникот има право на плата според законот, колективниот договор и договорот за вработување. Платата е составена од основна плата, плата за работна успешност и додатоци.

Работното време го утврдува работодавачот или рабоводниот орган согласно колективниот договор на ниво на гранка или оддел и ниво на работодавач. Според колективниот договор полното работно време треба да трае не пократко од 40 часа неделно, а при поголема опасност од повреди или здравствени оштетувања полното работно време треба да трае пократко од 36 часа неделно. Работодавачот е должен да води евиденција за полното работно време врз работниците. Оној работодавач кој има над 25 вработени води електронско евидентирање на полното работно време како и на прекумерната работа. Работникот е должен да ја врши работата и преку полното работно време во случаи на природна или друга несреќа. Според овој колективен договор работникот освен што работи полно работно време, може да склучи договор за вработување со скратено работно време со друг работодавач, но со согласност од работодавачот најмного за десет часа неделно. Распределбата на работното време се одредува според закон, колективен договор на ниво на работодавач или договор за вработување. Постои и ноќна смена која трае помеѓу 22.00 и 6.00 часот наредниот ден. Работникот кој одработува третина од полното работно време има право на посебна заштита за ноќна работа.

За да ја воведи ноќната работа работодавачот е должен да се консултира со синдикатот кај работодавачот кој е член на СТКЧ. Доколку нема таков, тогаш со работничкиот претставник за одредување на времето. Работничка од текстилната

индустрија не може да се распореди на работа ноќе, доколку не ѝ било овозможено одмор од седум часа од 22 часот и 5 часот наредниот ден.

Со овој колективен договор е утврдено и дека работникот е должен на барање на работодавачот да врши работи преку полното работно време.

Работникот има право на одмори и паузи според колективниот договор. Работникот според колективниот договор има право на годишен одмор во текот на една календарска година од најмалку 20 до 26 работни дена. Определувањето и траењето на годишниот одмор зависи од повеќе услови и тоа: поминатото време во работниот однос, условите за работа, здравствената состојба на работникот, сложеноста на работите на работното место како и работникот од 18 години.

Доколку постојат случаи на штетни дејствија на работникот, според колективен договор на ниво на работодавач е утврдено висината на паушално обесштетување како и условите за намалување и простување на плаќањето на обесштетувањето. За причинетата штета раководниот работник треба да го извести работодавачот, а пријавувањето се врши или усно или писмено. За утврдување на штетата се формира комисија од 3 члена.

Според колективниот договор индивидуалните и колективните работни спорови можат да бидат решени со меѓусебно спогодување, по пат на помирување и по пат на арбитража.

Работодавачот е должен еднаш годишно да ги информира работниците за прашања поврзани за нивната економска и социјална положба. Информирањето може да биде писмено или усно преку овластен претставник.

Во врска со потребите на работодавачот се врши оспособување на работниците според колективниот договор или акт на работодавачот. Работодавачот во договор со надлежна образовна организација треба да прифаќа ученици и студенти на практична работа.

Постои претставник кој го избираат вработените за безбедност и здравје при работа согласно Законот за безбедност и здравје при работа.

Работодавачот треба да создаде услови за извршување на активностите на синдикатот во врска со заштита на правата на работниците. Ако работникот поднел барање до работодавачот за прекршување на некое право кое е



гарантирано со законот, колективниот договор и договорот за вработување, работодавачот е должен да соработува со синдикатот за спогодбено решавање на проблемот.

Според овој колективен договор е дозволено и правото на штрајк кај работодавач којшто се остварува според закон. Штрајкот мора писмено да биде најавен кај работодавачот.

Доколку работникот поднел барање до работодавачот за отстранување на прекршувањето на некое право на работникот, работодавачот е должен да соработува со синдикалните претставници за спогодбено разрешување на спорот.

Секој учесник може да предложи дополнување и изменување на колективниот договор. За следење на примената на колективниот договор се формира комисија.

Кој било од потписниците може да покрене постапка за откажување на овој колективен договор. Откажувањето се врши во писмена форма, при што се образложуваат причините. Кога ќе дојде до отказ, колективниот договор ќе се применува најдолго шест месеца од денот на поднесување на отказот.

### **8.3.Поединечен колективен договор**

Поединичниот колективен договор се склучува помеѓу репрезентативниот синдикат кај работодавачот и овластено лице од кај работодавачот. Доколку постојат повеќе репрезентативни синдикати, тогаш се образува одбор за преговори. Членовите на одборот ги избираат репрезентативните синдикати. Поединичниот колективен договор за јавните установи и јавните претпријатија го склучуваат основачот или органот кој ќе биде овластен од основачот и репрезентативниот синдикат кај работодавачот. Постои мислење дека кај поединечниот колективен договор најчесто се пропишуваат најголеми права за работникот. За да осознаеме како изгледа еден поединечен колективен договор, како пример би го зеле колективниот договор на Министерството за внатрешни работи.

Поединичниот колективен договор на Министерството за внатрешни работи<sup>80</sup> е склучен помеѓу Министерството за внатрешни работи и Македонскиот полициски синдикат на ден 20.4.2015 година.

Со колективен договор се утврдени правата и обврските на работниците во МВР како и начинот на остварување на правата и другите прашања поврзани со работните односи.

Работодавач е МВР претставувано од министерот за внатрешни работи, којшто вработува работници врз основа на договорот за вработување. Работникот е лицето коешто засновува работен однос со статус на овластено лице, но врз основа на договорот за вработување и тоа на определено или неопределено, со полно и со скратено работно време.

Овој колективен договор е задолжителен за сите работници кои имаат статус на службено лице во МВР.

За потреба од нови работници одлучува министерот во согласност со потребите и организацијата на работа, како и заедно со Бирото за јавна безбедност и Управата за безбедност и контраразузнавање.

Условите потребни за засновање на работен однос во Министерството се пропишани согласно Законот за внатрешни работи, Законот за полиција, ЗРО, принципите при вработување во Министерството и други.

Министерството склучува договор за вработување за приправниците. Приправничкиот стаж трае девет месеца. Приправничкиот стаж го поминува на обука согласно Законот за внатрешни работи и Правилникот за обука во Министерството. По завршувањето на приправничкиот стаж, лицето треба да полага приправнички испит.

Работникот во текот на работата може да биде распореден на друго работно место.

Работникот според овој колективен договор може да биде распореден и на друго место во транспарентна постапка, со објавување на интерен оглас. Работникот може да биде распореден на друго место и по негово барање, поради промена на местото на живеење или други оправдани причини.

---

<sup>80</sup>Колективен договор на Министерството за внатрешни работи („Сл. весник на РМ“, бр.69/15).

Со колективниот договор преку постапката за унапредување на работникот може да му се овозможи кариерно напредување, од пониски на повисоки работни места. Во текот на работењето работникот најмногу може да се унапредува за пет платни ранга.

Во Министерството се вршат повеќе обуки како што се: обука за приправник, потоа основна обука за полицаец, заради оспособување на работник за самостојно вршење и континуирана обука. Обуката се спроведува со ментор во Центарот за обука или, пак, со ангажирање на други лица и субјекти.

Според овој колективен договор постои и оценување на работниците, кој се остварува еднаш годишно, најдоцна до 1 декември за една тековна година. Оценувањето се врши со оценките од 1 до 5 коишто имаат свои вредности. Доколку не е задоволен работникот со оценката, има право на приговор, во рок од 8 дена од денот на известувањето за извршеното оценување.

Класификацијата на работните места во Министерството се врши согласно Законот за внатрешни работи и овој колективен договор. Постојат осум категории на класификација на работните места во Министерството, од категорија а до категорија ж.

Работното време на работниците изнесува 40 часа работна недела, додека за воздухопловниот персонал изнесува 37 часа работна недела.

Работникот има право на пауза за време на работното место од 30 минути. Работникот има право на годишен одмор најмалку 20 работни дена во една календарска година. Должината на годишниот одмор на работникот се одредува според должината наработниот стаж, степенот на сложеност на работите и задачите и здравствената состојба на работникот.

Според овој колективен договор Министерството има обврска да обезбеди безбедност и здравје при работата на работниците, од секој аспект. Постои претставник на работниците за безбедност и здравје при работата, којшто е избран од страна на синдикатот.

Забрането е секаков вид на вознемирување на работното место како и злоупотреба на правата на работниците.

Во овој колективен договор Министерството е должно да ги осигура своите работници во случај на смрт и телесно оштетување на работната способност настанати како резултат на несреќа при работа.

Работникот има право на плата и надоместок на плата според колективниот договор, како и договорот за вработување. Платата се состои од основна и исклучителна компонента. Основната компонента ги опфаќа основната плата, зголемување за 20% или за 30% за овластени лица и додаток за карира. Додека исклучителната компонента ги опфаќа додатокот за работна успешност, работен додаток на плата и вонреден работен додаток на плата. Постои и плата за приправник на кој му се утврдува 80% од износот на најниската основна плата што се исплаќа во Министерството за соодветен вид на образование.

Доколку постои несоодветно однесување или несоодветно се извршуваат работните задачи, непосредниот раководител му укажува на работникот со цел да го подобри своето работење, како и укажување за дисциплинска одговорност доколку не го подобри однесувањето или своето работење. Ако постои кршење на работниот ред и дисциплина како и неисполнување на работните обврски, тогаш работникот одговара дисциплински.

Во зависност под какви услови се повредени работните обврски, однесувањето на работникот, тежината на повредата, на самиот работник може да му се изречат неколку дисциплински мерки како што се: писмено предупредување, парична казна која не смее да биде повеќе од 15% од последната нето плата, распоредување на пониско работно место и откажување на договорот за вработување. Министерот решението за дисциплинска мерка го донесува во писмена форма на предлог на комисиите.

Според овој колективен договор работникот е должен квалитетно да ги извршува своите работни обврски и задачи како и да ги почитува правилата и прописите. Доколку предизвика штета работникот, тогаш е должен да ја надомести.

Ако е потребно утврдување на материјална одговорност, тогаш министерот со донесување на решение се формираат комисии.

Министерството согласно колективниот договор е должно навремено да го информира и синдикатот и работниците. Информирањето се врши писмено, но може да се изврши електронски и усно.

Министерството е должно да создаде услови синдикатот да ги исполни своите активности во врска со заштитата на правата на работниците.

Според овој колективен договор сè со цел да се унапреди социјалната и економската состојба на работниците се формира Економско-социјален совет во чиј состав влегуваат: генералниот секретар на синдикатот, генералниот секретар на Министерството и по двајца претставници од Министерството и синдикатот.

Работниците имаат и право на штрајк, но под услов да не се нарушува извршувањето на внатрешните, односно полициските работи. Штрајкот може да биде забранет во воена, вонредна или кризна состојба.

До прекинување на договорите за вработување на работниците доаѓа кога ќе напонат 40 години работниот стаж, без оглед на неговата возраст. Работникот може да побара да се продолжи неговиот договор за вработување сè до 45 години работниот стаж. Постојат и други случаи при откажување на договорот за вработување на работникот и тоа: откажување на договорот за вработување заради дисциплинска одговорност, за вработување поради правосилна пресуда, поради деловни причини и друго.

Работникот има право да поднесе барање или приговор заради остварување на правата од работниот однос којшто се поднесува до органот кој е надлежен за одлучување во втор степен.

Доколку против работникот се поведе кривична, прекршочна или парична постапка, Министерството е должно да му овозможи бесплатна правна помош во врска со водењето на постапката.

Индивидуалните и колективни спорови во врска со остварувањето на правата на работникот, ако не можат да се решат со меѓусебно спогодување можат да се решат по пат на помирување пред мировен совет или по пат на арбитража.

## 9. НАЧЕЛА (ПРИНЦИПИ) НА КОЛЕКТИВНОТО ПРЕГОВАРАЊЕ

Со различните нивоа на колективно преговарање се поставува прашањето за одредените судири кои би можеле да се јават околу предметот за којшто се преговара, како и што на кое ниво ќе се регулира. Со постоење на повеќе нивоа на преговарање не значи дека е поставена хиерархија меѓу колективните договори. Не постои хиерархија и во секое ниво на преговарање произлегуваат колективни договори со еднаква правна сила, со што постои автономија на различните нивоа на колективно преговарање.

За да стане збор за одредени судири при колективното преговарање на различно ниво, потребно е колективните договори кои ќе се донесат да имаат исто или слично поле на примена, па така може да се појават судири на надлежност и судири на реглементација.<sup>81</sup> Исклучително е сложена материјата во рамките на колективното трудово право, којашто не е доволно анализирана и образложена во светски рамки.<sup>82</sup> При судирот на надлежности или реглементација се јавува прашањето за распределбата на преговарачките надлежности помеѓу повеќе нивоа на колективно преговарање како и дали на одредено ниво на преговарање може воопшто да се преговара за даден предмет. Дали на секое ниво може да се преговара за дадениот предмет или, пак, постои ограничување, односно на одредено ниво? Пред сè, најбитно е дали е прифатен принципот на слобода и автономија на волјата на страните или, пак, не, ќе зависи дали ќе дојде до судир на надлежности или судир на реглементација. Принципот на автономија е општоприфатен во светот и означува независност на секое ниво на преговарање. Ако постои ограничување на автономијата, се применува принципот на координација. Со прифаќањето на принципот на координација, едното ниво мора да биде во согласност со другото, при што меѓусебно се исклучуваат, но може да дојде и до судир на надлежности. Ако постои автономија на нивоата по однос на тоа кои прашања можат да ги уредуваат, тогаш постои конкуренција на надлежности.

---

<sup>81</sup>Б. Лубарда, „Колективни уговори о раду“, страна 129.

<sup>82</sup>Ибидем.

#### а)Судир на надлежности

Принципот на координација може да биде воспоставен од страна на самата држава или при договор на самите договорни страни.<sup>83</sup> Се поставува прашањето: на кое ниво одредено прашање ќе се регулира, или нема да постои можност ист предмет на колективно преговарање да се регулира на сите нивоа различно. Доколку се препишуваат решенијата од едно ниво на преговарање во друго, тогаш немаме вистински судир на надлежности бидејќи не постои противречност во уредувањето на истиот предмет. Сепак, ако е предвидено на кое ниво за што се преговара, не би можело да се преговара за истото прашање во друго ниво. Постојат повеќе критериуми за тоа како да се искоординираат нивоата на преговарање и тоа: критериум на исклучива надлежност, критериум на исклучена надлежност, критериум на ограничена надлежности критериум *prior in tempore* *prior in jure*.<sup>84</sup>

На критериумот на резервирана надлежност само на одредено ниво му е резервирана надлежноста за да уреди одреден предмет или, пак, дел од предметот за кој се преговара. Со критериумот на исклучена надлежност еден колективен договор ја исклучува можноста на друго ниво да се преговара за одредено прашање или предмет. Според критериумот на ограничена надлежност се дава можност на одредено пониско ниво да уредува само дел од одредено прашање коешто е предмет на колективните преговори. Додека принципот *prior in tempore* *prior in jure* укажува на тоа дека ако еден предмет е регулиран еднаш на едно ниво, не може подоцна да се регулира на друго ниво.<sup>85</sup>

Општоприфатен принцип во решавањето на судирите е принципот на предност на покорисното за синдикатот, односно за вработените. Се прифаќа најповолното решение за вработените ако има судир на надлежности.

Прашањето на судир на примена на критериумите е предвидено на државно и на договорно ниво. Може да постои противречност меѓу државно и

---

<sup>83</sup>Б.А. Лубарда, преземно од Никитас Алипрантис, „Conflicts collectives de niveau differants: etude comparative“, Но.1, 1987, страна 15.

<sup>84</sup>Б.А. Лубарда, оп. цит. страна 130.

<sup>85</sup>Н. Алипрантис, оп. цит. страна 20.

договорно ниво, каде државата предвидува еден, а на договорно ниво да се предвидува друг критериум. Вакви судири се ретки бидејќи државата не се меша во определувањето на критериумите, односно државата предвидува правила за координација, а како ќе се уреди таа координација е оставено на договорните страни. Сепак, постои дилема дали со договорната или државната координација се ограничуваат преговарачката надлежност на одредено ниво или, пак, не постои ограничување на синдикалната слобода. Со внесувањето на антиштрајк клаузулите на повисоко ниво, постои дилема дали ваквите клаузули ќе важат и за пониските нивоа. Ако државата не предвидува правила за координација, тогаш се смета дека станува збор за признавање на автономијата на секое ниво на преговарање.<sup>86</sup>

#### б)Судири на реглементација

Судирот на реглементација претставува конкуренција на нивоата на преговарање. Не се поставува прашањето на кое ниво ќе се уредува одредениот предмет, туку ако постојат повеќе различни решенија, кое од тие решенија би се применувало. Сите нивоа на преговарање се автономни за да се преговара за одреден предмет од интерес на страните. Сепак, постојат одредени критериуми ако дојде до судир на регулирање за исто прашање на различни нивоа. Се среќаваат неколку критериуми за решавање на судирите:

1. *Принцип на хиерархија,*
2. *Принцип на поповолност (in favor),*
3. *Принцип на специјалност,*
4. *Принцип на последниот (lex posterior) и*
5. *Принцип на постариот (lex prior).<sup>87</sup>*

1. Принципот на хиерархија се среќава како начин на решавање на судирите на реглементацијата, каде што судирите на реглементација се решаваат по принципот на повисоко ниво на преговарање. Повисоко ниво на преговарање

---

<sup>86</sup>Б.А. Лубарда, оп. цит. страна 131.

<sup>87</sup>Н. Алипрантас, оп. цит. страна 24, преземено кај Б. Лубарда.



означува поширок домен на територијална примена. Правилата коишто се носат на повисоко ниво на преговарање имаат посилно дејство. Овој принцип како критериум мора да биде предвиден од страна на државата.

2. Принципот на поповолност (in favorem laboratories) претставува начин за решавање на судирот на регулирање, преку примената на поповолните решенија за работниците од соодветното ниво на преговарање. Овој принцип најповеќе соодветствува на принципот на автономија во колективното преговарање, па затоа се среќава како општ принцип и при судирот на надлежности и при судир на реглементација.

3. Принципот на специјалност претставува примена на старото римско правило *lex specialis derogatum lex generalis*, што означува дека со овој критериум ќе се применува она правило коешто е поблиску до работниците т.е. до нивото на преговарање кај работодавецот. Ваквиот критериум мора да биде пропишан од страна на позитивното право, иако не се применува често затоа што во голема мера означува дерогирање на принципот на поповолност, којшто е прифатен принцип во автономното право.

4. Критериумот на примена на последниот колективен договор (lex posterior) претставува дека колективниот договор донесен при последното колективно преговарање на соодветното ниво ќе има предност во примената, без разлика дали постојат понеповолни одредби, иако многу ретко се прифаќа ваквиот принцип.

5. Критериумот lex prior предвидува да се даде предност на колективниот договор којшто е склучен порано т.е. она преговарање кое временски е постаро.

При судирот на регулирање се поставува прашањето дали на еден индивидуален договор ќе се однесува еден колективен договор или ќе се однесуваат повеќе колективни договори. Сето ова има одредено значење и за колективното преговарање, како и за стратегијата која ќе ја заземаат преговарачките страни во однос на дејството што ќе го има тоа преговарање на индивидуалниот договор. Крајната цел на колективното преговарање е, пред сè, подобрувањето на условите во индивидуалниот работен однос, исто така, не е сеедно дали колективниот договор што би се склучил ќе дејствува самостојно врз

тој однос (прицип на единственост) или, пак, заедно со друг колективен договор (принцип на кумулација). Денес, во случај доколку нема судир на регулирање,<sup>88</sup> повеќе е прифатен вториот принцип.

## 10. КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ - КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА

### 10.1. Колективно преговарање во Данска<sup>89</sup>

Во Данска има долга традиција на преговарање на социјалните партнери за плати и условите за работа во форма на колективното преговарање. Поради тоа, социјалните партнери имаат централна и многу позитивна улога во данскиот пазар на труд, кој е еден од најстабилните и најмирните во светот. Социјалните партнери имаат голема одговорност во потпишувањето на колективниот договор, меѓу нив и владата во која традиционално постои доверба и дијалог дури и кога тие имаат спротивставени интереси.

Системот на колективно договарање е важен елемент на данскиот пазар на труд, кој уште е наречен „дански модел“, а се заснова на поделба на трудот помеѓу државата и социјалните партнери. Државата интервенира колку што е можно помалку во делот на платите и условите за работа сè додека социјалните партнери се во можност сами да ги решат нивните проблеми на одговорен начин. Предуслов за функционирање на данскиот модел е постоењето на силна организација, преку склучување на договори за соработка како и обврските на социјалните партнери спрема заклучените договори итн.

Законодавството во оваа област е ограничено на неколку закони од кои некои се воведени како резултат на одредбите од Европската Унија. Некои од одредбите од данското законодавство на трудот се секундарни во однос на одредбите од колективниот договор, под услов овие одредби да кореспондираат со безбедноста, предвидено како во законот.

---

<sup>88</sup>Б. Лубарда, оп. цит. страна 131.

<sup>89</sup> Brošuru je objavilo Ministarstvo za rad Danske Holmens Kanal 20 DK-1060 Copenhagen K. Denmark.

#### *а) Високата стапка на синдикализација*

Високата стапка на синдикализација е основен елемент на системот на колективно преговарање во Данска, како и во други скандинавски земји. Речиси 80% од вработените во Данска се членови на синдикатот.

Пазарот на трудот во Данска е во поголема мера регулиран отколку во другите членки на ЕУ со договарање на социјалните партнери. Тоа значи дека има малку донесени закони кои се однесуваат на пазарот на трудот.

Неколку дански закони за регулирање на односите помеѓу работниците и работодавачите биле усвоени со цел да се спроведе правото на ЕУ.

#### *б) Системот на законот за работни односи*

Системот на законот за работни односи е во голема мера врз основа на договори помеѓу работодавачите и вработените. Сојузот на дански работодавачи DA е основан во 1896 година. Сојузот на данскиот синдикат LO е основан во 1898 година. Големiot индустриски спор од 1899 година заврши со компромисен договор склучен помеѓу двете организации на пазарот на трудот т.н. „септемвриски договор“.

Овој договор е уникатен, затоа што двете страни го признале нивното постоење една на друга. Договорот ги основал основните заеднички права и обврски, кои, истотака, претставуваат основна функција на денешниот систем:

- ❖ правото на организирање,
- ❖ правото на работодавецот за управување и контрола на работата,
- ❖ правото за организирање на индустриска акција, на пр., штрајкови, lockouts и други форми на индустриски акции,

и многу важен елемент

- ❖ обврска за мирот.

Обврската за мирот значи дека секое откажување на работата, кога еднаш ќе се потпише колективен договор, за време на неговото важење е незаконски. Овие

основни правила кои ги регулира односите меѓу двете индустриски страни е создаден Општ колективен договор меѓу LO и ДА.

Договорот исто така содржи и правила за:

- ❖ претставниците на синдикатот т.н. посебна заштита на претставниците на синдикатите и правила со коишто се утврдува еден поединечен колективен договор, каде што е можно, треба да содржи одредби за претставници на синдикатите,
- ❖ отпуштањето на вработените и претставниците на синдикатите,
- ❖ времетраењето и прекинување на колективни договори и
- ❖ кршење на колективните договори со кои треба да бидат изведени пред Индустрискиот суд.

Веќе во 1908 година LO и ДА имаат склучено договор со кој е регулирано решавањето на индустриските спорови. Ако спорот се однесува на толкувањето на постојните правила, ќе се применат правилата од „Стандардните правила за спроведување на индустриските спорови“. Донесувањето на Стандардните правила го означи почетокот на невиден развој, кој претставува знак за распознавање на данските индустриски односи: фактот дека регулирање на пазарот на трудот во најголема мера е препуштен на сите социјални партнери.

LO и DA во 1947 склучиле т.н. Договор за соработка и комитети за соработка. Овој договор овозможи да се прифати размената на информации и добрата функционална соработка помеѓу работодавачите и вработените да овозможи да се подобри продуктивноста и конкурентноста на фирмите и да се зголеми задоволството на вработените и безбедноста на нивните работни места. Договорот обезбедува вработените да имаат одредено влијание и да дознаат за начинот со кој работодавачот управува со фирмата. Според договорот за соработка, сите компании со повеќе од 35 вработени мораат да создадат комитети за соработка, ако се бара од страна на работодавачот или работниците. Комитетот добива информации за работата во фирмите и разменуваат информации за многу други прашања кои се поврзани со работните места. Сите други договори за соработка на данскиот пазар на трудот се базираат на истите принципи. Поради тоа и данскиот закон за работен однос е создаден на

саморегулирање. Една од причините поради кои е донесен законот е желбата за социјалните партнери да се воспостави рамка во форма на институција која ќе обезбеди мир и на тој начин поефикасен пазар на трудот.

#### *в) Слобода на здружување*

Слобода на здружување или право на организирање е друг основен елемент на организирање на данскиот пазар на трудот. Одговорност е две индустриски страни да ја регулираат организацијата на данскиот пазар на трудот без мешање на властите.

Правото на организирање го опфаќа правото на здружување во посебна организација и право на здружување во кој било синдикат или друга организација. Принципот на слобода за здружување е установен во Законот за слободни здружувања во 1982 година. Овој Закон е изворно е усвоен за да биде во склад со обврските кои ги наметнетнува Европската конвенција за човекови права.

Вработените кои незаконски добиваат отказ, односно го кршат Законот, имаат право да се вратат на своето работно место. Во јавниот сектор враќањето мора да биде безусловно. Во приватниот сектор, во посебни околности кога враќањето на работно место е невозможно, можно е да се исплати компензација. Не е незаконито работодавачот да склучува т.н. затворен, брадирачки договор. По тој договор работодавачот е должен да ги вработува само вработените кои се членови на посебна организација или станале членови веднаш после вработувањето. Меѓутоа, затворениот, брадирачки договор мора да биде во согласност со Законот за слободни здружувања и може да се однесува на договорите за вработување само по склучување на затворени, брадирачки договори.

#### *г) Содржината на колективните договори*

Содржината на колективните договори не е сосема јасна. Делокругот на еден договор секогаш е дефиниран во поединичен колективен договор како опис на

работното место и образовните барања во областа која ја покрива, но не во однос на поединечна личност.

Синдикалната стапка е малку повеќе стабилна на ниво од 80% со варијации од едно до друго занимање. Во јавниот сектор синдикалната стапка е 100%. Ако работодавачот не е член на организациите на работодавачи, колективниот договор се склучува помеѓу организацијата на вработените и поединичниот работодавач. Таквите договори често имаат форма т.н. поврзани договори кои се однесуваат на договор во кој генерално се применува во одреден економски сектор. Поврзаните договори често го содржат затворениот, брадички договор. Одредбите на данското трудово законодавство кои се однесуваат на индустриските акции се многу либерални. Доволно е синдикатот да има склучено типичен колективен договор за даденото занимање. Постои, истотака, доста широка рамка за преземање на секундарни акции.

Поради тоа синдикатот секогаш може да склучува колективен договор ако тоа го сака.

#### *д) Структура на пазарот на трудот*

Таа се карактеризира со организацијата според кавалификација во националните синдикати. Поедини синдикати се приклучуваат кон големи заштитни организации, централни организации на различни нивоа. Најголема организација на вработените е Данската конфедерација на синдикати LO, Сојузот на синдикатите на државните службеници FTF и Данскиот сојуз на професионални здружувања AC. Најголема централна асоцијација на работодавачите е Сојузот на данските работодавачи DA и Сојузот на здружени работодавачи и земјоделци SALA. LO и DA имаат склучено општ колективен договор на централно ниво т.н. Општ договор и договор за соработка и комори за соработка итн. LO и DA на своите членови им дават совети за прашања поврзани со пазарот на трудот и дејствуваат во интерес на членовите на организацијата во случај кога предметот е доставен до Индустрискиот суд.

Големата централна организација не склучува вистински колективни договори, туку има координациска улога во процесот на колективното преговарање.

Во јавниот сектор постојат координирани комори помеѓу работодавачите, од една страна, (Министерството за финансии, Асоцијација на окружниот совет во Данска и Националното здружување на локаните власти во Данска) и вработените, од друга страна, (Заедничката комора на централната организација и организацијата на градовите и регионите на вработените).

Во данската централна влада и локалната власт преговараат одвоено и склучуваат општи големи компромисни договори за кои веднаш се преговара и се пренесуваат на индивидуални договори.

Во последната година е присутен тренд на спојување на организации во големи картели и синдикати како во јавниот, така и во приватниот сектор.

#### *ѓ) Колективни договори*

Тие се склучуваат врз основа на формата на поделба на трудот и тоа: централно и децентрализирано ниво. LO и DA се договараат за вистинските упатства за преговарање т.н. преговарачки план. Тие склучуваат договори кои се однесуваат на датумот на размена и бараат специфичност на овие барања. Во голема мера, исто така, функционираат како правило за процесно преговарање и во други приватни сектори на пазарот на трудот.

Стварните колективни договори се склучуваат помеѓу членовите на организацијата LO и DA. Во јавниот сектор договори се склучуваат помеѓу јавните работодавачи и организацијата на вработените во јавниот сектор.

Прашањето дали треба да има централно или децентрализирано преговарање често се повторува во врска со структурата на колективното преговарање. Во последните 20 години се оди во правец на децентрализирано преговарање и формирање на плата на локално ниво.

Колективното договарање се одвива на неколку нивоа во исто време, со оглед на основната заработка и на целокупната рамка договорена на централно

ниво, а во посспецифични прашања се преговара на локално ниво. Другите преговори се одвиваат на поедини фирми и лични дополнување на плати според договорот и условите за работа.

Иако членовите на DA вработуваат помалку од една третина од сите вработени во приватниот сектор, активноста на LO и DA е секогаш да воспоставуваат трендови на поголема заработка и дневница во остатокот на приватниот пазар на трудот и многу договори кои имаат форма на сродни договори.

#### *е) Права и обврски*

Правата и обврските на пазарот на трудот, воглавно, се регулирани со колективните договори. Претставникот на синдикатот преговара со работодавецот во име на вработените и е член на комисијата за соработка. Тој или таа даваат совети и им помагаат на вработените во решавање на проблемите со работодавачот. Негова должност како претставник на синдикатот е однапред да спречи да дојде до какво било кршење на колективниот договор на работното место.

Работниците, кои не се членови на синдикатот, ги немаат правата кои ги гарантира договорот. Генерален принцип е секоја страна која склучува колективни договори е обврзана на правата и обврските од истиот. Правата и обврските на секој вработен посебно произлегуваат од правата и обврските на нивниот синдикат. Обврска за преземање на правни дејствија имаат поедини синдикати. На пример, ако работникот смета дека се прекршени неговите правила, синдикатот треба веднаш да преземе правна работа за решавање на истиот.

Колективниот договор овозможува синдикатот да може да бара од работодавачот да не смее да ангажира работник кој не е во синдикатот за мала заработка од онаа што е договорена со договорот.



### *ж) Индустриски спорови*

Договорот за индустриски спорови се заснова врз основа на разликата помеѓу споровите од интерес и споровите околу правата.

Споровите околу интересот ги опфаќа работите кои воопшто не се опфатени со колективниот договор, или поради што договорот околу тие работи некогаш не е постигнат или поради тоа што на колективниот договор му истекол рокот, а страните не се договориле или не го обновиле. Главно правило е индустриската акција да биде легитимна во таквите случаи.

За да им се помогне на двете страни да склучат прифатливи договори без прибегнување на индустриските активности, данскиот парламент го донесе законот за процесот на помагање на луѓето за да се сложат во индустриските односи, популарно е наречен Службен посреднички закон. Задачата на службениот посредник е да се обиде да ги принуди двете страни да постигнат компромис и тој или таа имаат голема моќ во врска со ова.

Службениот посредник може да достави нацрт на компромисот во кој двете страни треба да ги испратат своите членови да гласаат.

Ако е најавен штрајк или некоја друга индустриска акција, посредникот може да нареди акцијата да се одложи сè додека трае преговарањето.

Споровите околу правата во вид на несогласувањата во врска со прашањата се регулирани со колективен договор. Во такви случаи незаконито е да се преземе каква било индустриска акција. Пазарот на трудот се согласува дека сите такви спорови треба да се надминат преку преговарање. Детални правила кои се однесуваат на таквото преговарање се содржани во договорот со кој се одредуваат правилата на посредување во индустриските спорови.

Ако спорот прерасне во иницијатива, прв чекор е синдикалниот претставник и институцијата да се обидат да го решат по пат на преговарање. Ако тие не успеат да постигнат договор, предметот оди на ниво на преговарање на организацијата, а ако е потребно и на нивото на централната организација.

Предметот конечно може да се реши во секое од овие нивоа.

Ако спорот не може никако да се реши преку преговори помеѓу двете страни, спорот мора да се решава преку арбитража со цел да се постигне конечен договор или ќе мора да оди пред Индустриски суд, зависно од природата на спорот.

Ако спорот настане во врска со толкувањето на колективниот договор, ќе се решава со арбитража. Ако се однесува на кршење на колективниот договор т.н. прекин на работата со кој се крши колективниот договор, предметот се решава на Индустрискиот суд.

### *з) Индустриски суд*

Индустрискиот суд е законски суд со специјална надлежност и неговата работа е регулирана со Законот за индустриски суд. Индустрискиот суд не е составен само од законски квалификувани судии, туку и од судии кои се номинирани од страна на социјалните партнери. Индустрискиот суд е многу важна институција затоа што социјалните партнери се активно вклучени во договарањето околу индустриските спорови.

Ако една страна во конкретен случај нема никаква врска со организацијата која е поставена од судија, барањето може да биде поставено така што случајот ќе биде тежок за да се постигне без учество на поставените судии.

Индустрискиот суд може да изрече казни. Висината на казни варира од случај до случај и може да се гледа како мешавина на казнувања, санкција или компензација (надомест на штета).

Во случај на прекин на работата како кршење на колективниот договор ќе им биде изречена казна на штрајкувачите со одреден износ за секој часовен штрајк.

Околу спорот за толкување на колективниот договор, договор се постигнува преку арбитража. Арбитражниот трибунал обично е составен од лица испратени од двете страни и неутрален, заеднички избран претседател на судот. Ако двете страни не постигнат договор за претседателот на судот, тогаш се поставува правно квалификуван претседател на индустрискиот суд. Филозофијата е, секако,

двете страни во најдобра позиција да одлучат како нивниот колективен договор ќе се толкува.

Ако е потполно невозможно да се постигне договор, предметот тогаш ќе биде решен од неутрален претседател на судот.

Двете одлуки, како индустриски судски, така и арбитражни, се конечни. Не постои можност за жалба.

### s) Најважни закони

#### *1.Закон за индустриски суд*

Законот за индустриски суд утврдува правила кои се однесуваат на случаи кои се изнесуваат пред судот. Индустрискиот суд примарно ги испитува случаите кои се однесуваат на кршење на колективниот договор. Повеќето од овие случаи се однесуваат на прекилот на работа како кршење на колективниот договор и неплаќањето на цената на трудот според договорениот договор. Во индустрискиот суд социјалните партнери се претставени од страна на централната организација на пазарот на трудот, а тоа се главно данската конференција на синдикатот и данската конфедерација на вработените.

#### *2.Законот за медијација во индустриските спорови*

Законот за медијација во индустриските спорови може да се смета исто како Службен посреднички закон. Законот има за цел двете страни да постигнат договор посебно за обновување на колективниот договор. Препораката се врши пред да стигне до индустриските спорови.

### *3.Закон за гарантниот фонд за вработените*

Законот за гарантниот фонд за вработените им гарантира на вработените да примаат плата која им припаѓа и во случај работодавачот да е несолвентен. Законот содржи правила кои ја спроведуваат директивата 80/87 од ЕЕЗ.

### *4.Закон за правниот статус на вработените во случај на продажба на претпријатието*

Законот за правниот статус на вработените во случај на продажба на претпријатието според кој работодавачот има должност да ги преземе обврските кои работодавачот ги имал во време на продавање. Овој акт е данско спроведување на директивата 77/187 од ЕЕЗ.

### *5.Закон за колективен технолошки вишок*

Законот за колективен технолошки вишок има две главни цели во врска со високата стапка на отпуштања:

- извештај за јавните власти (јавна служба за вработување) и
- должност да преговара со вработените.

Законот содржи одредби со кои се спроведува директивата 75/129 од ЕЕЗ, изменета директива 92/156 од ЕЕЗ.

### *6.Закон за годишен одмор*

Законот за годишен одмор им дава на вработените право на годишен петнеделен платен одмор во сооднос со должината на нивниот работен однос од текот на минатата година.

### *7.Закон за обесштетување во случај на болест или породилно отсуство*

Со овој Закон се гарантира на вработениот надомест за време на боледувањето од страна на работодавачот за време на првите 14 дена од болеста, а потоа надомест му исплаќа јавната власт и надомест во случај на породилно отсуство итн. од страна на јавните власти во траење до 28 недели.

### *8.Закон за заштита од опуштање кај организациски промени*

Овој Закон ги штити вработените од опуштања поради членство или нечленство во одредени синдикати или други организации.

### *9.Закон за Европските комори за соработка*

Законот за Европските комори за соработка содржи одредби за основање на Европски комори за соработка. Такви комори за соработка може да бидат основани кога една компанија или група има филијали или преземања во неколку земји. Европската комора за соработка е тело кое има право да се сретне со централниот менаџмент со цел да се информираат и консултираат за развојот и плановите на компаниите.

### *10.Закон за употреба на здравствени податоци итн. на пазарот на трудот*

Законот им овозможува на работодавачите, како главно правило, да ја добијат само онаа информација за болеста која е од значење за ефикасноста на работата.

### *11.Закон за службениците*

Овој закон им осигурува на службениците целосна плата во текот на боледувањето и годишниот одмор, го одредува радоследот на плаќање во случај на отказ, на плаќање во случај на технолошки вишок, објективни основи за отпуштање итн.

### *12.Закон за работодавачката обврска да ги информира вработените за работните услови*

Овој Закон е, исто така, познат како Закон за договор за работа. Спред овој Закон работодавачот има обврска да изготви договор за работа кој ќе ги содржи најважните информации за работните услови.

### *13.Закон за еднаквост помеѓу мажите и жените во однос на работата, породилно отсуство итн.*

Закон со кој се забранува дискриминација во врска со полот и ги дефинира правата во врска со породилното отсуство. Овој Закон, исто така, ги дефинира правата за тежината на доказите во случаи на отпуштања на вработените за време на бременост или мајчинство.

### *14.Закон за еднаков надомест за работа*

Закон со кој се забранува дискриминација на половите кога станува збор за надомест за работа.

### *15.Закон за дискриминација на пазарот на трудот итн.*

Со овој Закон се забранува директна или индиректна дискриминација која се однесува на припадноста, одредена раса, боја на кожата, религија, политчко

мислење, сексуална ориентација или национална, социјална и етничка припадност.

#### *16.Закон за дополнителни пензиски системи на пазарот на трудот*

Закон кој содржи одредби дека секој вработен во Данска или лице кое прима надомест во случај на невработеност или боледување итн. има обврска да плаќа за придонесите во склад со пензискиот систем.

#### 10.2. Колективно преговарање во Хрватска<sup>90</sup>

Околу 45% од вработените се членови на синдикатот во Хрватска, а колективните договори се однесуваат на сите вработени во областа за којашто се склучени.

Постои институционална база и во прилог на трипартитните односи се развиваат и бипартитните односи.

Во Хрватска бипартизмот на ниво на компанија претставува основа на колективното договарање, а во индустријата бипартниот систем, според бројот на колективните договори, има помало влијание на индустриските односи.

##### *а) Правна рамка во Хрватска*

Правната рамка во Хрватска е регулирана со:

- Конвенциите на МОТ како што се: Конвенција за слободата на здружување и заштитата на правото на здружување бр.87 како и принципот на Конвенцијата за правото на организирање и колективно договарање бр.98;
- Уставот на Република Хрватска (НН - Службен весник на Република Хрватска 41/01 – реобјавен текст);
- Работниот кодекс кој ја претставува рамката за работните односи и другите независни извори со кои се регулираат сите други работни односи;

---

<sup>90</sup><http://www.etf-europe.org/files/extranet/-75/30918/HANDBOOK%20MK.pdf> од април 2011 година.

- Законот за утврдување на претставниците на синдикатите, кои претставуваат повисоко ниво на трипартитното тела на национално ниво;
- Договорот за економски социјален совет како и другите форми на социјалното партнерство во Хрватска;
- Регулативата на Заводот за социјално партнерство на Хрватска;
- Критериумот за застапување на здруженијата на работодавачите и резолуцијата на Економскиот и социјален совет.

*б) Социјалните партнери во Економски и социјален совет кој претставува советодавно тело на Владата на Хрватска*

Советодавното тело на Владата на Хрватска т.е. Економскиот и социјален совет е составен од следниве социјални партнери и тоа:

I. Владата на Република Хрватска којашто претставува државен претставник.

II. Синдикални сојузи на претставниците на работниците на највисоко ниво.

Постојат 5 синдикални сојузи на работниците и тоа:

- Унијата на независни синдикати на Хрватска (SSSH),
- Независни Хрватски синдикати (NHS ),
- Хрватска синдикална матица (MHS),
- Хрватскиот сојуз на синдикати (HUS) и
- Сојузот на работничките синдикатите во Хрватска (URSH).

III. Здружение на работодавачите постои само едно и тоа:

- Здружението на работодавачите на Хрватска (Хрватска udruga poslodavaca HUP).

*в) Видови на колективните договори*

Во Хрватска постојат следниве колективни договори:

- Национален колективен договор на државно ниво.

На пример: Основен колективен договор за вработените во основните јавни услуги.



- Филијла колективен договор на ниво на сектор или индустриска гранка.

На пример: колективно преговарање за вработените на културните институции чија плата е обезбедена од државниот буџет којшто е склучен помеѓу Република Хрватска и Хрватскиот синдикат на работниците од културата.

- Индивидуален колективен договор кој се однесува само за еден работодавач во кадарот на едно претпријатие.

На пример: на Колективниот договор за хрватските железници превоз на патници ООД.

#### *г) Страни на колективниот договор*

Дел од колективниот договор можат да бидат еден или повеќе работодавачи или здружение на работодавачите, додека синдикатите се претставени од синдикатите и синдикалната унија на одредено ниво.

#### *д) Склучување и валидност на колективниот договор*

Не се регулирани условите на репрезентацијата за склучувањето на договорот, со тоа што колективниот договор е валиден иако е потпишан само од страна на синдикатите, иако тој синдикат би можел да има помалку членови од кој било друг синдикат кој учествувал во преговорите.

#### *ѓ) Репрезентативноста на работодавачките здруженија во колективното договарање*

Според трудовиот закон репрезентативноста на здруженијата не е регулирана како и начинот на формирање на комисии за преговори во неколку патронални здруженија. Доколку постои можност за преговори и за склучување на колективните договори со повеќе работодавачи во дадена општина, истите да имаат формирано здружение во истата општина.

#### *е) Содржина и обврски на колективниот договор*

Законските обврски во колективните договори директно се применливи за сите лица на кои се однесува колективниот договор. Колективниот договор, според кодексот на работа бара од сите лица коишто го имаат потпишано или кои за време на склучување на договорот биле членови на потписникот како и оние кои подоцна станале членови на асоцијацијата да ги почитуваат одредбите на склучениот колективен договор.

#### *ж) Главните општествени партнери во Хрватска*

Во 2006 година се преброени околу 600 регистрирани синдикати, од коишто 260 се регистрирани на национално ниво. Работодавачот преговара самостојно, а на ниво на гранка може да преговара со следните асоцијации:

1. Здружението на Хрватските работодавачи кои во својот состав имат 23 индустриски асоцијации и 5 здружени членови,
2. Индустриската конфедерацијата на хрватски деловни луѓе коишто имаат 7 секторски асоцијации и
3. Унијата на независни здруженија на работодавачите коишто имат 5 секторски здруженија.

Синдикатите при колективното договарање можат да преговараат за некои повисоки нивоа на синдикатите, каде што се способни да ги промовираат интересите на своите членовите за склучување на колективните договори. Индустриските здруженија претставуваат членови на здруженијата или на централните нивоа на синдикатите. Постојат пет централни синдикатите како што се:

1. Унијата на независните синдикати на Хрватска со 17 здружени синдикати,
2. Матицата на хрватските синдикати во јавните услуги со 15 здружени синдикати,
3. Независните хрватски синдикати со 59 здружени синдикати,
4. Хрватското здружение на синдикати со 68 здружени синдикати и
5. Здружението на работничките синдикати во Хрватска со 45 здружени синдикати.

### *з) Вообичаеното времетраење на колективниот договор во Хрватска*

Колективните договори се склучуваат за период подолг од една година.

### *с) Фреквенција на колективните договори во економскиот сектор*

Во 2006 година се регистрирани 17 колективни договори од коишто 7 се однесуваат на економска гранка, додека 10 колективни договори се однесуваат на јавниот сектор на колективното договарање. Во економската гранка од вкупно 7 колективни договори само 6 колективни договори беа продолжени на целата активност.

### 10.3. Колективно преговарање во Романија<sup>91</sup>

Владеењето на правото не е дефинирано само во однос на демократизацијата на официјални институции, туку и според степенот до кој ги поддржува и охрабрува еден продолжен и одржлив развој на граѓанското општество.

Синдикати како професионални здруженија имаат свое дефинирано место во граѓанското општество во чијшто прогрес донеле значителен придонес. Од гледна точка се става акцент на функцијата на комуникацијата и дијалогот коишто граѓанското општество, односно синдикатите го прават можно и неопходно. Многу малку е потребно за да ја вратиме сликата во минатото за да видиме како цивилното општество и социјалниот дијалог се одвивале во тоталиристичкиот режим. Структурите на граѓанското општество, заедно со синдикатите не дозволуваа комуникација меѓу луѓето, односно тие беа инструменти на монологот на власта. Во декември 1989 година се основаа секаков вид на организации, здруженија, синдикати итн. Новопформираните синдикати беа посветени на градење на демократското општество. Синдикатите уште од почетокот се здобија со материјална финансиска основа со тоа што на самиот почеток е спречена

---

<sup>91</sup><http://www.etf-europe.org/files/extranet/-75/30918/HANDBOOK%20MK.pdf> од април 2011 година.

можноста за вистински социјален дијалог и еднакви можности во романското општество. Синдикалната организираност на вработените е 35%.

#### *а) Правна рамка на Романија*

Главните законски инструменти кои обезбедуваат законска основа за развојот на правната рамка на Романија се:

- Законот за промовирање и примената на меѓународните работни стандарди од 1992 година,
- Законот за промоција на колективното преговарање од 1992 година,
- Законот за колективни работни договори од 1996 година,
- Законот за организација и функционирање на Економскиот социјален совет од 1997 година,
- Законот за социјално и здравствено осигурување од 1997 година,
- Законот за организацијата и функционирањето на Националната агенција за вработување на работната сила од 1998 година,
- Законот за ратификацијата на Европската социјална повелба од 1999 година,
- Законот за организацијата и функционирањето на Националниот совет за обука на возрасни од 1999 година,
- Законот за јавниот пензиски систем и други социјални осигурување од 2000 година,
- Законот за измена и комплетирање на законик за цивилна процедура од 2000 година,
- Законот на работодавачите од 2001 година,
- Владината одлука за организацијата и функционирањето на социјалниот дијалог на ниво на министерствата и префектури од 2001 година, која е измената 2002 година,
- Владината одлука за функционирање на јавната администрација од 2001 година,

- Законот за осигурување при невработеност и поттикнување на работната сила од 2002 година,
- Законот за синдикати од 2003 година и
- Законот за здравствена заштита на работното место од 2006 година.

*б) За концептот, намената и карактеристиките на социјалниот дијалог во Романија*

За социјалниот дијалог постојат повеќе мислења. Тој е дефиниран како општествен процес за би или трипартитно манифестирање во зависност од вклучените актери во процесот.

Желбите на актерите, кои учествуваат во донесувањето на одлуките што ќе им овозможи задоволување на нивните потреби, се:

- а. синдикат којшто се бори за заштита на материјалните интереси на своите членови,
- б. работодавачи кои се борат за зголемување на профитот и
- в. влада која има желба за намалување на буџетот.

Во општествената практика интересите не се спојуваат, се разминуваат и доведуваат до конфликти. Социјалниот дијалог ќе има главна цел да ги избегне социјалните конфликти и да се постигне компромис.

Социјалниот дијалог е нов облик на манифестирање на демократијата во модерното општество. Тој се основа за социјалните потреби на граѓаните, а не за профит.

*в) Актери во процесот на социјалниот дијалог работодавачи–синдикати-влада и основните институции врамени во начинот на манифестирање во Романија*

Најрепрезентативните беа воспоставени во 1995 година со слободно здружување на Романскиот патронат составен од пет организации: Национална конфедерација на романски работодавци (CNPR), Националниот совет на

приватни мали и средни претпријатија во Романија (CNIPMMR), Националната унија на романските работодавачи (UNPR), Националниот совет на работодавачи во Романија (CONPR) и Романски национален патронат (PNR).

Во моментот во Романија има пет признати репрезентивни конфедерации: Национална конфедерација на слободни синдикати (CNSRL-FRATIA), Национален блок на синдикати (BNS), Национална конфедерација на синдикатите (CNS-CARTEL-ALFA), Конфедерација на демократски синдикати во Романија (CSDR) и Национална синдикална конфедерација (MERIDIAN). Во социјалниот дијалог улогата на владата се менува во зависност од моделот кој преовладува во социјалниот дијалог. Владата е најмногу заинтересирана да ја дели власта со двете страни. За да функционира ефикасно социјалниот дијалог бил замислен како регулаторна и институционална рамка во која синдикатите и работодавачите ќе се вклучат во решавањето на своите проблеми. Овде е создаден двопартиски систем, во кој партнерите учествуваат во донесување одлуки за развој и спроведување на социјалните политики.

Во трипартитните институции учествуваат: владата, работодавачите и синдикатите за прашања од заеднички интерес и решенија како што се: економскиот и социјален совет, комисиите за социјален дијалог во министерствата, префектури итн., националната агенција за вработување, Националниот пензиски фонд и другите права и социјално осигурување, национални здравствени осигурителни компании и локални здравствено осигурителни компании, Републичкиот совет за обука на возрасни и др.

## **11. ИСТРАЖУВАЊЕ**

### **1. Видови на колективни договори и нивниот меѓусебен однос**

#### **Вовед**

Ова истражување во фокусот на својот интерес ги става видовите на колективните договори како и нивниот меѓусебен однос, најпрво преку анализа на поимот и видовите на колективни договори во Република Македонија. За да се дојде до суштината т.е. да се дојде до колективните договори, прво мора да осознаеме што е колективен договор?

Преку анализа на одредбите на двата општи колективни договора, грански колективни договори и Законот за работни односи, ќе осознаеме дали начелото на поповолноста ( *in favorem laboratories*) за вработените е доволно имплементирано во колективните договори на сите нивоа.

Преку осознавање за колективното преговарање во Република Македонија, ќе дојдеме до тоа каков е меѓусебниот однос помеѓу колективните договори, односно дали помеѓу колективните договори може да настане неусогласеност на регламентацијата (конкурентната надлежност).

Како извори на податоци за истражуваната појава се користени домашни и странски документи како што се: Уставот на Република Македонија, Законот за работни односи, двата Општи колективни договора, грански колективни договори, меѓународните конвенции на МОТ ратификувани од РМ и друго. Изворите, поединечно, се наведени во одделот за користена литература на овој труд.

### **2. Поим и видови на колективни договори во Република Македонија**

Поимот колективен договор е истражуван, преку разни стручни литератури, потоа дефиницијата за колективен договор која ја имаме и од Меѓународната организација на трудот. Додека за видовите на колективни договори во Република Македонија како прв извор е Законот за работни односи, кој како што знаеме, ги

дели на: општ колективен договор, посебен и поединечен колективен договор.

Освен законот, други извори во овој труд беа користени и од официјалните веб страни на синдикатите и здруженијата на работодавачи, како и на Министерството за труд и социјална политика. Сите овие извори помогнаа при истражувањето за поимот и видовите на колективните договори.

### **3. Анализа на одредбите на двата општи колективни договора и гранкови колективни договори во однос на Законот за работни односи (Сл. весник на РМ, бр.167 од 28.9.2015 година) од аспект на начелото на поповолност за вработените (in favorem laboratories)**

#### **а) Анализа на одредбите на двата општи колективни договора во однос на Законот за работни односи (Сл. весник на РМ, бр.167 од 28.9.2015 година) од аспект на начелото на поповолност за вработените (in favorem laboratories)**

Анализата е направена за побитните права на работниците, како што се: плаќање на работа (според ЗРО) или плата и надоместоци на плати според според двата општи колективни договора, паузи и одмори и заштитата на правата на работниците.

**Плата и надоместоци на плати:** Според ЗРО постои додаток за работен стаж, додека во двата општи колективни договора основната плата на работникот се зголемува за 0,5% за секоја година работен стаж. Во ОКД од областа на јавниот сектор е предвидено најмногу до 20 % да се зголемува основната плата на работникот. Во ЗРО е предвидено да му се исплати 13 плата на работодавачот доколку работодавачот може да ја исплати, додека само во ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството ја има спроведено ваквата новост за регресот за годишен одмор да стане задолжителен за работодавачите од областа на стопанството. Регресот да изнесува 40% од просечната нето плата по работник исплатена во последните три месеца во Македонија. Спогодбата предвидува регрес да се исплати и помалку од 40% од просечната нето плата по работник



исплатена во последните три месеца во Македонија и тоа кај работодавачи кај кои настанале потешкотии во работењето. Во ОКД за јавниот сектор ова го нема бидејќи последниот е донесен дури во 2008 година. Според ЗРО, во случаите на неспособност на работникот за работа поради негова болест или повреди до 30 дена, а над 30 дена се исплаќа на товар на здравственото осигурување, додека според двата општи колективни договора имаме поповолност. Во ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството за времена неспособност за работа до 15 дена работникот има право на надомест на плата во висина од 70%, а над 15 почнувајќи од првиот ден на боледувањето за сите денови од 90% од основицата утврдена со закон, како и надомест на плата во висина од 90% од основицата во случаи утврдени со закон кога боледувањето над 30 дена го плаќа работодавачот. Во ОКД за јавниот сектор за време на привремена неспособност за работа поради болест и повреда, согласно со закон, работникот има право на надоместок на плата во висина од: 70% за период до 7 дена, 80% за период до 15 дена и 90% за период до 21 ден, почнувајќи од првиот ден на боледувањето, од просечно исплатена нето плата на работникот во претходните три месеца. Во двата општи колективни договора основната плата на работникот се зголемува по час најмалку за прекувремена работа за 35%, работа ноќе за 35%, работа во три смени за 5% и работа во ден на неделен одмор за 50% во ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството. Во ОКД за јавниот сектор основната плата на работникот се зголемува по час најмалку за прекувремена работа за 29%, работа ноќе за 29%, работа во три смени за 4% и работа во ден на неделен одмор за 29%. Во ЗРО надоместувањето на трошоците поврзани со работа се набројани каде треба да се надоместат трошоците. Во двата општи колективни договора се обработени. Така во ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството имаме дневници за службени патувања во земјата во висина од најмалку 8% од основицата; потоа надомест за одвоен живот од семејството, во висина утврдена со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач, но не помалку од 60% од основицата; надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот во висина од 30% од цената на литар гориво што го користи автомобилот за секој изминат километар; во случај на смрт

на работник на неговото семејство се исплатува надоместок во висина од три основици; во случај на смрт на сопруг, сопруга, деца и родители кои живеат во иста семејна заедница, на работникот му се исплатува надоместок во висина од 2 основици; за јубилејна награда во висина на основицата и тоа најмалку 10 години работа кај ист работодавач; трошоците за исхрана можат да изнесуваат најмногу до 20% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на реалните трошоци во јавниот сообраќај. Во ОКД за јавниот сектор на работникот му се дава цела дневница ако патувањето траело повеќе од 12 часа; 50% од износот на дневницата за службено патување кое траело од 8 до 12 часа; за време на службеното патување се покриени трошоците на работникот за исхрана, превоз и ноќевање му се исплатува 20% од износот на дневницата. Според ЗРО приправникот има право на плата не помалку од 40% од основната на работно место за кое се оспособува. Додека во двата општи колективни договора основната плата која треба да ја земе приправникот е зголемена и тоа во ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството изнесува најмалку 70%, кај ОКД за јавниот сектор изнесува 80% од основната плата за работното место за кое се оспособува.

**Паузи и одмори:** Според ЗРО работникот кој во дневното работно време работи повеќе од шест часа или подолго има право на пауза од 30 минути. Работникот со пократко работно време има право на пауза од 15 минути. Работникот има право на дневен одмор од најмалку 12 часа непрекинато меѓу два последователни работни дена во текот на 24 часа. Ова за паузите го нема имплементирано во двата општи колективни договора. Во ЗРО работникот има право на платен годишен одмор од најмалку 20 работни дена, а може да се продолжи до 26 дена. Во двата општи колективни договора работникот има право на годишен одмор во текот на една календарска година во траење од најмалку 20 до 26 работни дена. Според ЗРО за работникот е уредено дека има право на платен одмор и е наброено во кои случаи. Во двата општи колективни договори за платениот одмор на работникот е подобро разработено. Во двата колективни договора работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на годината и тоа во овие случаи: за

склучување на брак 3 дена, за склучување брак на дете 2 дена, за раѓање или посвојување дете 2 дена, за смрт на сопружник или дете 5 дена, за смрт на родител, брат, сестра 2 дена, за смрт на родител на сопружник 2 дена, за смрт на дедо или баба 1 ден, за полагање на стручен или друг испит за потребите на работодавачот до 3 дена и за елементарни непогоди до 3 дена.

**Заштитата на правата на работниците:** Во овој случај доста поволности за вработните има во ЗРО за заштита на правата. Ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или крши кое било од неговите права од работниот однос има право да поднесе писмено барање до работодавачот кршењето да го отстрани, односно да ја исполни својата обврска. Ако работникот смета дека со писмена одлука на работодавачот е прекршено неговото право, има право во рок од осум дена од врачувањето на одлуката со која било прекршено правото, да бара од работодавачот истото да го отстрани. Додека во двата општи колективни договора е утврдено дека кога работникот поднел барање до работодавачот за отстранување на прекршувањето на некое негово право или за остварување на истото, работодавачот е должен да соработува со синдикалните претставници за спогодбено решавање на настанатиот спор. Како и дека работникот има право да присуствува во постапката пред органот кој одлучува за поднесеното барање во втор степен и притоа да биде застапуван од Синдикатот.

**Заклучок:** Од анализата можеме да видиме дека има доста поволности утврдени за платите, надоместоците на плати, одморите и паузите во двата општи колективни договора, додека за заштитата на правата на вработените повеќе поволности има во ЗРО. Според наше мислење ова е вака бидејќи ЗРО е обновен т.е. последниот пречистен текст е во 2015 година, додека двата општи колективни договора треба да претрпат измени бидејќи се стари и не се усогласуваат со одредбите на ЗРО, со цел тие измени да бидат што е можно поповолни за вработените.

**б) Анализа на одредбите на гранковите колективни договори (колективниот договор на Министерството за внатрешни работи и колективниот договор за текстилна индустрија) во однос на двата општи колективни договора од аспект на начелото на поповолност за вработените (in favorem laboratories)**

Анализата е направена за побитните права на работниците, како што се: платата и надоместоците на плати, паузите и одморите и заштитата на правата на работниците.

**Плата и надоместоци на плати:** Според КД на МВР платата на работник во Министерството се состои од: основна компонента и исклучителна компонента. Основната компонента на платата ја сочинуваат: основна плата, зголемување за 20% односно за 30% за овластени службени лица и додаток за кариера. Исклучителна компонента на платата ја сочинуваат: додаток за работна успешност, работен додаток на плата и вонреден работен додаток на плата (прекувремена работа). Додека КД на текстилната индустрија платата на работникот е составена исто како со двата општи колективни договора. Во КД на текстилната индустрија поволностите за вработените се исти како со општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, односно во врска со основната плата постои уште една поволност, а тоа е дека за основната плата за одделни степени на сложеност се добива 100% остварена норма, полно работно време и соодветен квалитет. Додека во КД на МВР имаме доста поволности за вработените како што се: на работниците со статус овластени службени лица кои вршат стручни или граѓански работи и на овластените службени лица за безбедност и контраразузнавање, кои согласно со актот за систематизација на работните места во Управата немаат полициски овластувања се врши зголемување за 20% на основната плата; на овластените службени лица со статус полициски службеници согласно Законот за полиција и на работниците со статус овластени службени лица за безбедност и контраразузнавање кои согласно со актот за систематизација на работните места во Управата имаат полициски овластувања, се врши зголемување за 30% на основната плата;

додатокот за работна успешност се определува во процентуален износ во висина до 15% од основната компонента на платата на работникот. Работен додаток на плата се исплаќа на работникот по час и тоа: за работа ноќно време и работа во недела 40%, за работа во денови на празник и неработни денови утврдени со закон 50%, за работа во смени 5%. За работа во денови на празници и неработни денови утврдени со закон, работникот има право на надомест на плата што му припаѓа во тие денови кога не работи и плата за поминатите часови на работа зголемена за 50%. Дополнителен додаток на плата за воздухопловен персонал: член на екипаж-пилот на хеликоптер распореден во прва категорија на стручна оспособеност 62%; член на екипаж-пилот на хеликоптер распореден во втора категорија на стручна оспособеност 57%; член на екипаж-техничар/инженер-летач на хеликоптер распореден во прва категорија на стручна оспособеност 45%; член на екипаж-техничар/инженер-летач на хеликоптер распореден во втора категорија на стручна оспособеност 40%; пилот на воздухоплов без екипаж 40%; воздухопловен инженер кој поседува важечка дозвола 30%; воздухопловен техничар кој поседува важечка дозвола 20%; член на екипаж на хеликоптер од типот Ми-17/171, како и воздухопловно-технички персонал кој работи на одржување на хеликоптери од истиот тип 10%; воздухопловен инженер или воздухопловен техничар со впишано и важечко овластување за воздухопловно-технички контролор 5% и воздухопловен техничар со впишано и важечко овластување за работа со надворешна дигалка 5%. Платата на приправник е 80% од износот на најниската основна плата утврдено во КД на МВР исто како и во општиот колективен договор од јавниот сектор. Додека платата на приправник изнесува 70% во КД на текстилната индустрија исто како општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството. Во КД на текстилната индустрија за боледувања кои се предизвикани од повреда при работа или професионално заболување надоместот е 100%. Надоместоците на трошоци поврзани со работата во КД на текстилната индустрија се исти како општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството. Додека за надоместоците на трошоци поврзани за работата има мала промена во КД на МВР каде работникот има право на надомест на плата во висина од 70%, до 15

дена почнувајќи од првиот ден на боледувањето; надомест на плата во висина од 80% и до 30 дена за сите денови има надомест на плата во висина од 90%.

**Паузи и одмори:** КД на МВР, воглавно, ги опфаќа скоро сите одредби на ЗРО како и од двата општи колективни договора. Така, работникот има право на пауза за време на работно време во траење од 30 минути. Меѓу два последователни работни дена во текот на 24 часа, работникот има право на одмор два последователни работни дена од најмалку 12 часа дневен одмор. Потоа според КД на МВР други поволности за работникот се: има право на платен годишен одмор од најмалку 20 работни дена во текот на една календарска година; има право на искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на календарската година, а остатокот до 30 јуни следната календарска година; не може да се откаже од правото на годишен одмор, ниту тоа право може да му се ускрати. Платеното отсуство во КД на МВР е скоро исто уредено како двата општи колективни договора со мали измени, кои претставуваат поволности за работникот и тоа: за стапување во брак пет дена; за стапување во брак на деца три дена; за раѓање/посвојување на дете два дена; за смрт на сопругник или дете пет дена; за смрт на родител, брат/сестра три дена; за смрт на родител на сопругник два дена; за смрт на дедо или баба еден ден; за полагање на стручен испит како обврска во Министерството три дена; за одбрана на магистратура, докторат и полагање на правосуден испит три дена; за полагање на друг поединечен испит еден ден; за селидба на семејство од едно во друго место три дена; за селидба на семејство во исто место два дена; за прв училишен ден на прваче еден ден; за елементарни непогоди седум дена; за учество во спортски, културни и други манифестации кога го претставува Министерството три дена и за други оправдани случаи еден ден. За неплатеното отсуство од работа е уредено исто како во двата општи колективни договора, но и како во ЗРО. Во КД на МВР постои и неплатеното родителско отсуство каде има поволности за вработените и тоа: по завршувањето на отсуството од работа поради бременост, раѓање и родителство, работничката има право на неплатено родителско отсуство до три месеца во периодот до навршување на тригодишна возраст на детето, но најмногу три дена, заради грижа за детето. Додека КД на текстилната индустрија ги има

опфатено повеќе одредбите од ЗРО, алудирајќи на тоа дека и ЗРО и КД на текстилната индустрија се од 2015 година. Во овој КД работникот има право на годишен одмор во траење од најмалку 20 до 26 работни дена, за разлика во КД на МВР, а исто уредено како ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството. Платениот одмор е уреден исто како во ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството. Во КД за текстилната индустрија работникот има право на отсуство од работа со надомест на плата и тоа: за време на празниците во РМ, кои се определени како слободни денови; за време на неспособност на работа поради заболување или повреда до 21 работен ден; за време на дошколување, образување за потребите на работодавачот право на платено отсуство од 4 часа неделно како и работникот на кој му престанува работниот однос заради барање на ново вработување. При дарувањето на крв дарителите имаат право на 2 последователни платени работни дена.

**Заштитата на правата на работниците:** Во КД на МВР ги утврдува истите одредби со двата општи колективни договора. Па така во КД на МВР остварување на правата од работен однос работникот има право да поднесе барање односно приговор кој се поднесува до органот надлежен за одлучување во втор степен. Во одредбите се содржани и други поволности за вработените како што се: доколку против работникот се поведе или води кривична, прекршочна или парнична постапка поради употреба на средства за присилба или други интервенции во вршењето на работата, Министерството е должно да му обезбеди бесплатна правна помош во врска со водење на постапката; средствата за бесплатна правна помош можат да се исплатат на сметка на работникот доколку истиот достави соодветни докази дека претходно ги подмирил трошоците на судската постапка. Додека во КД за текстилната индустрија сите одредби се преземени од двата општи колективни договора.

**Заклучок:** Од анализата може да се заклучи дека повеќе одредби се усвоени од двата општи колективни договора како и од ЗРО. Поволности за вработените постојат, но се многу малку застапени. Од анализата повеќе поволности видовме дека има во КД на МВР, а помалку во КД за текстилната индустрија. Мое мислење е дека за да има повеќе поволности, мора да бидат

обновени, пред сè, двата општи колективни договори во склад со ЗРО, со што би имало, а потоа и би произлегле повеќе поволни решенија за вработените.

#### **4. Колективното преговарање во Република Македонија и меѓусебниот однос помеѓу колективните договори.**

При истражувањето за колективното преговарање во Република Македонија како и меѓусебниот однос помеѓу колективните договори податоците се добиени преку:

- Анализа на содржината на правните акти,
- Интервјуирање на 4 претставника од Здруженијата на работодавачи (2 претставника од Организацијата на работодавачи на Македонија (ОРМ) и 2 претставника од Бизнис конфедерацијата на работодавачи на Македонија (БКМ) и
- Интервјуирање на 4 претставника од синдикатите (2 претставника од Сојузот на синдикати на Македонија (ССМ) и 2 претставника од Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија (КСС).

##### **а) Анализа на содржината на правните акти**

Колективните договори претставуваат релативно нова правна категорија во нашето работно законодавство коишто влегоа преку Законот за основните права од работен однос од 1989 година. Колективните договори сè уште претставуваат непознатост, па затоа погрешно се толкува нивниот карактер и нивната правна сила што има свое влијание и врз судската практика. Без колективното преговарање и склучување на колективните договори, не е можно да се пристапи кон регулирање на прашањата од работниот однос, вршење на определени работи и остварување на правата и обврските од тој однос бидејќи колективното преговарање станува неопходно. Едно од основните прашања кое се поставува е прашањето на нивната усогласеност со законот, односно нивната меѓусебна усогласеност. Во Законот за работните односи од 1993 година е утврдено дека



односот на колективните договори со законот се заснова врз фундаменталниот принцип на колективното преговарање и склучување на колективните договори. Додека секое пониско ниво на колективните договори може да содржи или еднакви или поповолни права во однос на повисокото ниво на колективните договори. Со Уставот на Република Македонија е определено дека Уставниот суд на Република Македонија одлучува за согласноста на другите прописи и на колективните договори со Уставот и законите.

Мал е бројот на одлуки на Уставниот суд со коишто е оценувана согласноста на колективните договори со законот. На пример: со членот 3 од Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи (Сл. весник на РМ бр.14/95) влегол во сила на 24.3.1995 година. Изменет е членот 121 став 1 од наведениот Закон со што на тој начин должината на отказниот рок од шест месеца е намалена на три месеца.

Начелното правно мислење на Општата седница на Врховниот суд на Република Македонија од 15.6.1998 година е значајно за односот на колективниот договор и законот. Ако за време на важење на колективниот договор се донесе закон со кој се ограничуваат права од колективниот договор, тогаш се применува законот. Ако за време на важењето на колективниот договор се донесе закон со кој се ограничуваат правата од нормативниот дел од колективен договор, ќе се применува законот како повисок правен акт од колективниот договор.

Во нашето трудово законодавство во 1994 година се склучени два општи колективни договора<sup>92</sup>: Општ колективен договор за стопанството на Република Македонија и Општ колективен договор за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност. Новото законско решение исто предвидува склучување на два општи колективни договора за стопанството и за јавниот сектор.<sup>93</sup>

---

<sup>92</sup>Закон за работните односи, („Сл. весник на РМ“ бр.2/94), член 87.

<sup>93</sup>Закон за работните односи, („Сл. весник на РМ“ бр.62/05), член 204.

Дали наведените општи колективни договори имаат различни решенија со што го доведуваат во прашање уставниот принцип за еднаквост на граѓаните пред Уставот и законот? Одговор на ова прашање ќе дадеме со следниов пример:

Знаеме дека работниот однос на работникот му престанува поради кршење на работниот ред и дисциплина.<sup>94</sup> Сепак, со закон не е определен рок кога работодавачот е должен да му даде отказ. Доколку дојде до повреда на редот и дисциплината од страна на работникот, според Општиот колективен договор за стопанството член 63 е уредено дека работодавачот може да поднесе барање за отказ на работникот од три месеца од денот кога дознал за повредата. Додека според Општиот колективен договор за јавните служби член 72 е уредено дека работодавачот може да поднесе барање за отказ во рок од три месеца од денот кога е сторена повредата. Од ова гледаме дека се работи за различни работи. Во ваквиот случај гледаме дека работниците во јавниот сектор се во поповолна положба од работниците во стопанството во врска за рокот во кој може да се даде отказ поради кршење на работната дисциплина.

Карактерот на колективниот договор со оглед на неговата автономност, отвора можност за договарање на поповолни права и подобри услови за работа на работниците што зависи од економската моќ на група работодавачи или работодавач како учесник во колективното преговарање исклучување на колективен договор. Сепак, понискиот по ниво колективен договор секогаш мора да ги почитува утврдените права на работниците со закон како и со повисокиот колективен договор.

Може да се постави и друго прашање: Доколку во понискиот колективен договор се утврдени помали права или понеповолни услови за работата на работникот од оние кои се определени со повисокиот колективен договор како и дали работникот може да бара правна заштита? Одговор на ова прашање ќе дадеме со следниов пример:

Со дополнување на колективниот договор за државните, правосудните и органите на локалната самоуправа на Република Македонија (Сл.весник на Р.М. бр.11/98), со новиот член 99 се определува одлуката за престанок на работниот

---

<sup>94</sup>Закон за работните односи, („Сл. весник на РМ“ бр.3/94), член 115.

однос поради повреда на работната дисциплина како и кривична одговорност, поради која работодавачот е должен да ја донесе во рок од една година од денот кога ќе дознае за повредата.

Овој пример не наведува на заклучок дека постои штета на работникот со што е во спротивност со членот 72 од Општиот колективен договор за јавните служби. Поради тоа на работникот му претстои да побара заштита на своите права пред надлежниот суд, а на располагање има две можности: да бара поништување на конкретната одлука како незаконска, односно е донесена спротивно на нормативниот дел на повисокиот колективен договор како и да побара да се утврди несогласност на одредбите од понискиот колективен договор со одредбите од повисокиот колективен договор, па во согласност со ова да побара поништување на конкретната одлука.

На крајот не се знае дали судот ќе прифати да одлучува по тужбеното барање за меѓусебната неусогласеност на колективните договори т.е. ќе се поставува прашање дали тоа е дел од неговата надлежност. Во ЗРО е утврдено дека со колективен договор не можат да се утврдат помали права од правата коишто се пропишани со закон. Доколу постојат такви одредби, тие се ништовни.<sup>95</sup>

На крајот може да се заклучи дека колективните договори и акти на работодавачот мораат да се усогласат со законот најдоцна во рок од шест месеца од денот на влегувањето во сила на Законот.<sup>96</sup> Доколку колективните договори не се усогласат во предвидениот рок, тие престануваат да важат.

#### **б) Интервјуирање на 4 претставника од здруженијата на работодавачи**

Напоменавме дека истражувањето беше спроведено на примерок од 8 лица, од кои 4 претставника беа од Синдикатот (2 од ССМ и 2 од КСС) и 4 претставника од Здруженијата на работодавачи (2 од ОРМ и 2 од БКМ).

Според направеното интервју со 2-та претставника на ОРМ за тоа дали е застапен принципот на координација помеѓу социјалните партнери во

---

<sup>95</sup>Закон за работни односи („Сл. весник на РМ“, бр.167/15) член 12 став 2.

<sup>96</sup>Закон за работни односи („Сл. весник на РМ“, бр.167/15) член 269 став 1.

колективното преговарање во РМ, на самиот почеток на преговорите мора да постои принципот на координација помеѓу партнерите во колективното преговарање во РМ. Без разлика дали се работи за колективен договор на ниво на држава, на гранка, на поединечен колективен договор (на фирма), мора да постои координација помеѓу двете страни. Без принципот на координација нема да постои колективниот договор. Таму каде што не постои принципот на координација на нивоата на колективните преговори не може да постои колективен договор. Може да се заклучи дека колективното договарање во Македонија е слободно, како и колективното преговарање. Никој со сила не може да се натера на колективно преговарање или договарање.

Додека за поповолноста за вработените во колективното преговарање според интервјуирањето на 2-та претставника на ОРМ заклучивме дека зависи од гранката колку е имплементирана поволноста за вработените. На пример: во текстилната индустрија, синдикатот во текстилната индустрија е свесен за ниските плати, ниските профити, па поради тоа преговарачите не бараат поголеми права. Сепак, според ЗРО доколку во некој колективен договор има пониско право, од предвиденото со закон, тогаш тој колективен договор или право се ништовни.

Според 2-та претставника на ОРМ околу 33% од вработените се членови на некоја синдикална организација.

Според направеното интервју со 2-та претставника на БКМ за тоа дали е застапен принципот на координација помеѓу социјалните партнери во колективното преговарање во РМ, ми потврдија дека постои координација помеѓу социјалните партнери каде, од една страна, синдикатот координира со здруженијата на работодавачите, од друга страна. Координацијата зависи од предметот на преговарањето кое се врши според законот.

Додека за поповолноста за вработените во колективното преговарање според интервјуирањето на 2-та претставника на БКМ заклучивме дека зависи од колективното преговарање, пред сè, зависи од синдикатот што бара и како бара. Од снаодливоста на преговарачите најмногу зависи поволноста односно остварувањето на поголеми права за вработените.

Според 2-та претставника на БКМ немаат информации колку проценти од вработените се членови на некоја синдикална организација.

#### **в) Интервјуирање на 4 претставника од синдикатите**

Истражувањето беше спроведено на 2 претставника од ССМ и 2 претставника од КСС.

Интервјуирањето во ССМ е извршено на двајца претставника (еден од приватниот сектор и еден од јавниот сектор) на гранските синдикати на ССМ.

Според интервјуирањето на претставникот од приватниот сектор на ССМ за тоа дали е застапен принципот на координација помеѓу социјалните партнери во колективното преговарање во РМ, најпрво ќе го земеме системот како е устроен на колективното договарање во РМ, Законот предвидува три нивоа на колективно договарање. Тогаш за секое соодветно ниво има и соодветно устројство на координација. Најмногу принципот на координација е застапен на основното ниво т.е. ниво на работодавач. Квалитетот на колективното преговарање најмногу зависи од принципот на координацијата.

Додека за поволноста на вработените во колективното преговарање, според интервјуирањето на претставникот од приватниот сектор на ССМ, поволноста за вработените претставува основно начело при колективното преговарање на синдикатите. Поволноста на вработените во колективното преговарање претставува прашање на една постојана борба помеѓу јавниот и приватниот сектор. Сепак, преговорите се процес на give and take, така што секоја страна се води од своите начела. Синдикатот се води од начелото што е поповолно за вработените, додека работодавачите мораат да се водат според начелото што е поповолно за компанијата. Интересите и на компанијата и на вработените во одредени делови мораат да се совпаднат. Мора да се најде она што е поповолно за работниците да биде поволно и за компанијата. Процесот на преговори, сепак, е give and take, каде и една и другата страна мораат нешто да дадат за да добијат. Поповолност за вработените има во колективните договори од јавниот сектор, за разлика од стопанството поради тоа што колективното

преговарање тече сосема поинаку со работодавач од приватниот сектор и работодавачот од јавниот сектор, а тоа е државата. Државата преку своите претставници во колективното договорање не може да очекува дека толку многу ќе го брани својот интерес наспроти приватниот работодавач кој навистина го брани интересот на својот капитал. Затоа многу е тешко да се наметне она што е од интерес на работникот. На пример: ако се земе синдикатот на полицијата кога преговара со службата во Министерството дека службата многу е загрижена за да го штити интересот на државата бидејќи и преговарачите се засегнати од тој колективен договор и за нив поволностите исто така ќе важат, па така тие на некој начин многу повеќе се во позиција да попуштат за поповолни, повисоки права на вработените, отколку ќе попушти оној којшто го претставува капиталот. Друга разлика е што државата како најголем колективен работодавач во Македонија од јавниот сектор претставува единствен работодавач, за разлика во стопанството каде се преговара со голем број на работодавачи. Доколку големиот број на работодавачи се организирани во свое здружение на работодавачи, па таму некои работодавачи можат да дадат повеќе поволности за вработените, некои не можат. Па во самото здружение треба да се усогласат според стандардите на тој што помалку може да даде. Овде се хендикипирани работодавачите од приватниот сектор, за разлика од јавниот сектор. Работните места во јавниот сектор на некој начин се полесни, позаштитени и имаат подобри услови за работа, за разлика од работниците во индустријата, дури и се во поповолна положба што во преговорите се во позиција подобро да ги остварат своите права. Може да се каже дека државата прифаќајќи и ратификувајќи ги конвенциите станала многу добар работодавач, за разлика од работодавачите во приватниот сектор во нивните мали претпријатија.

Според интервјуирањето на претставникот од јавниот сектор на ССМ, за тоа дали е застапен принципот на координација помеѓу социјалните партнери во колективното преговарање во РМ, може да се каже дека принципот на координација помеѓу социјалните партнери во колективното преговарање е застапен со различен интензитет. Во овие 25 години на самостојна Македонија постоеле моменти кога посериозно се пристапувало, но има и моменти кога

апсолутно се негирало колективното договарање и колективното преговарање. Знаеме дека иако колективното преговарање и договарање е утврдено со Устав, сепак се има мислење дека тоа не се почувствува. Па и покрај таквата уставна одредба синдикатот мора секојдневно да се бори.

Додека за поволноста на вработените во колективното преговарање според интервјуирањето на претставникот од јавниот сектор на ССМ, поволноста за вработените зависи од позицијата на синдикатот, зависи од умешноста на преговарачите, зависи од добрата волја на другата страна затоа што колективните договарања и преговори се само добра волја на двете страни. Не може со сила некој да потпише колективен договор. Во поголем дел од јавниот сектор нема добра волја од страна на работодавачите за колективно преговарање и договарање. Може да се каже дека во јавниот сектор има повеќе поволности за разлика од приватниот сектор. Констатацијата е дека за повеќе поволности за вработените зависи од тоа како синдикатот ќе се избори во колективното преговарање и договарање.

Според 2-та претставника на ССМ околу 23% од вработените се членови на некоја синдикална организација.<sup>97</sup>

Додека при интервјуирањето на 2-та претставника од КСС за тоа дали е застапен принципот на координација помеѓу социјалните партнери во колективното преговарање во РМ, најпрво колективното преговарање е организирано на ниво на колективни договори на ниво на претпријатие, на ниво на сектор и општи колективни договори за вработените во јавниот сектор и за вработените во приватниот сектор. Координација постои на сите нивоа на колективните договори, каде со секое ново потпишување на колективни договори се зголемува нивото на координација.

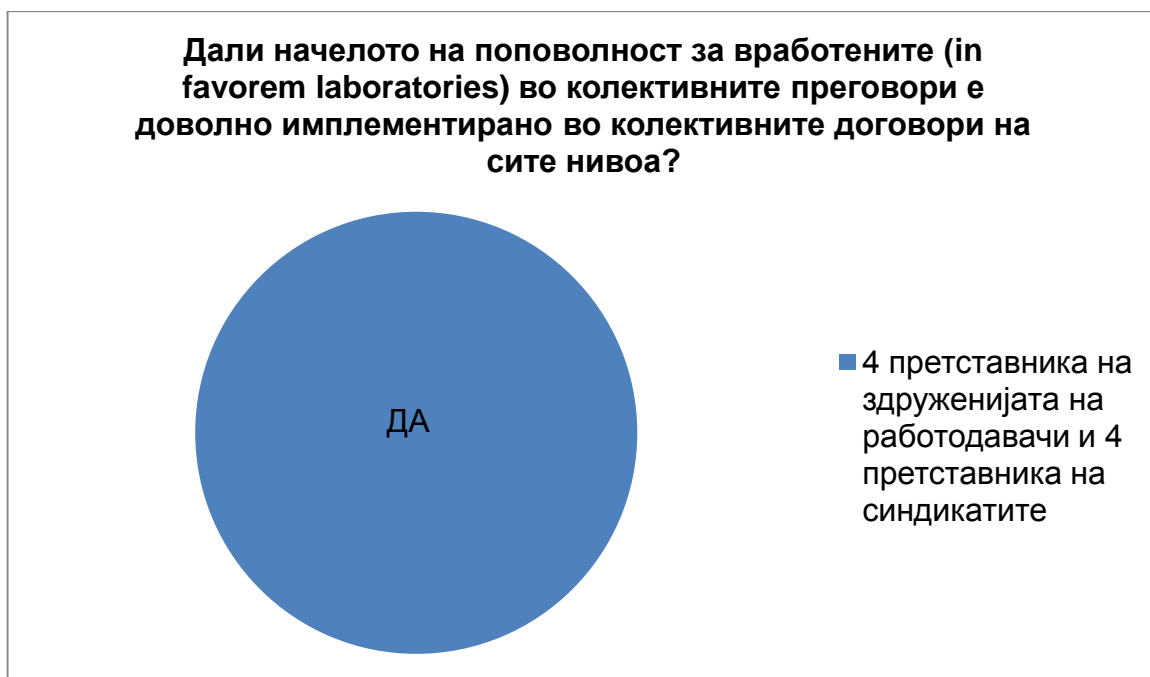
Додека за поволноста на вработените во колективното преговарање според интервјуирањето на 2-та претставника од КСС, начелото на поповолност за вработените е имплементирано во колективното преговарање што претставува и основната цел на колективното преговарање за овозможување на поповолни услови за вработените од законските одредби. Поволностите за вработените во

---

<sup>97</sup>Груба проценка добиена од интервјуирање на претставниците на ССМ.

колективните договори зависат од повеќе фактори како од начинот на колективно преговарање како и вештините на претставниците и добрата волја за постигнување на повеќе поповолности.

Според 2-та претставника на КСС во Македонија синдикално се организирани околу 25% од вработените.<sup>98</sup>

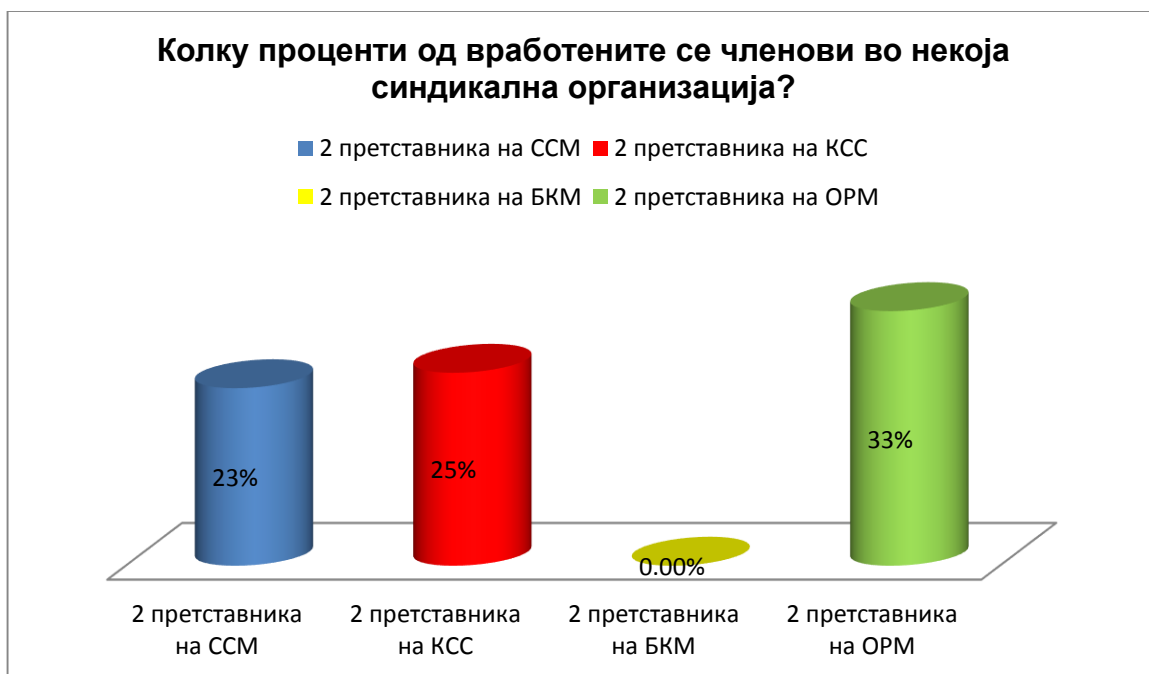


шема 1

Од шема 1 гледаме дека 4 претставника на здруженијата на работодавачи и 4 претставника при нивно интервјуирање потврдиле дека начелото на поповолност за вработените (in favorem laboratories) во колективните преговори е доволно имплементирано во колективните договори на сите нивоа.

<sup>98</sup>Груба проценка добиена од интервјуирање на претставниците на КСС.





Шема 2

Од шема 2 гледаме дека сите претставници се изјасниле различно за тоа колку проценти од вработените се членови во некоја синдикална организација. Па од сетоа ова може да се заокружи дека во Република Македонија вработените се членови во некоја синдикална организација околу 30%. Ова укажува дека синдикалната организираност е многу мала во Република Македонија. Иако погоре претставниците од здруженијата на работодавачи и претставниците од синдикатите се изјасниле дека начелото на поповолност за вработените е имплементирано во колективните договори на сите нивоа, сепак синдикалната организираност е многу мала, со тоа се гледа дека иако е загарантирано со Закон за поповолност за вработените ја има, но многу малку. За поголема поповолност за вработените е потребно поголема синдикална организираност на вработените во Република Македонија. Само така би имале поповолности за вработените, нешто слично како во Данска.

## 12. РЕЗУЛТАТИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

Од направено истражување на самата тема можеме да дојдеме до следните резултати:

1. Дека принципот на координација помеѓу социјалните партнери е застапен и е регулиран според Уставот на РМ како и Законот за работни односи но и колективните договори, но и дека може да настане неусогласност на регламентацијата. До овој резултат е дојдено преку анализата на содржината на правните акти.
2. Дека од анализата на одредбите на двата општи колективни договора и гранковите колективни договори во однос на Законот за работни односи од аспект на начелото за поповолност на вработените има поволности за вработените. Тие се застапени повеќе кај гранските колективни договори од јавниот сектор. Пример е извршената анализа на КД на МВР каде што, на пример, постои работен додаток на плата која се исплаќа на работникот по час, за ноќно време и работа во недела 40%, за работа на денови на празник или неработни денови 50% и за работа во смени 5%. Другите поволности ги има во анализата која е направена.
3. Дека плурализмот на синдикатите во Македонија го намалува, уништува процесот на колективното договарање и преговарање, иако треба да биде обратно т.е. да се усовршува и да имаме подобар процес на колективно договарање и преговарање. Ова е утврдено во направеното интервју со претставникот од јавниот сектор на ССМ.

### 13. ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА

До какви сознанија дојдовме преку нашето истражување за видовите на колективни договори и нивниот меѓусебен однос.

Најпрво за видовите на колективни договори, каде утврдивме и е утврдено дека постојат три вида на колективни договори во Република Македонија и тоа: општ, посебен и поединчен колективен договор.

Во Република Македонија колективното преговарање и договарање можеби не се наоѓа на високо ниво, сепак тоа како такво постои. Принципот на координација постои на нивоата на колективните преговори и како таков треба што повеќе да се усовршува бидејќи претставува важна алатка од којашто зависи квалитетот на колективното договарање и преговарање. Социјалниот дијалог и капацитетот на социјалните партнери треба дополнително да се зајакнат.

Поттикнувањето на колективното договарање и воспоставување инфраструктура за колективно договарање на ниво на сектор ќе ги зајакне капацитетите на владата и на социјалните партнери за зголемување на ефективноста на колективното договарање. Начелото за поповолности на вработените е застапено, но само во гранските колективни договори од јавниот сектор, а многу малку или скоро и да нема поповолности за вработените во гранските колективни договори од областа на стопанството. За работниците во областа на приватниот сектор и областа на јавниот сектор да имат поповолни, повисоки права единствено ќе можат да ги остварат преку синдикатите. Главна пречка за нечленувањето во синдикатите се и работодавачите. Сепак, мора да се знае дека и работодавачите треба и мораат да им дозволат на работниците да членуваат во синдикатите, не само заради поповолности за работниците туку и за нивни поповолности. Секако ако има поповолности за работниците, со тоа би се подигнал моралот и би ја извршувале работата на најдобар можен начин, така што и работодавачот би имал корист бидејќи со поголема продуктивност на работниците ќе расте производството и капиталот на работодавачот. Па така работодавачот би бил конкурентен на пазарот. Со овие услови и двете страни би биле задоволни. Ако се исполнат условите каде двете страни (работодавачите и работниците) се

задоволни, процесот на колективното договарање и преговарање би се одвивал успешно. На тој начин би дошло и до потпишување на колективни договори во сите области и во областа на приватниот и во јавниот сектор.

#### **14. ПРЕПОРАКИ**

Преку нашата анализа на видови на колективни договори и нивниот меѓусебен однос дојдовме до одредени сознанија кои би можеле да бидат во функција на подобрување на овој процес. За да се подобри процесот на меѓусебниот однос на колективните договори, ги предлагаме следниве препораки:

1. Најпознатите три синдикати во Македонија (CCM, KCC и УНАСМ) мораат да најдат начин повеќе да соработуваат, да се надопонуваат, а не да си пречат едни на други, со цел да има подобар процес на колективно договарање и преговарање.
2. Трите најпознати синдикати мораат да најдат начин како да ги информираат работниците подетално за колективното преговарање и договарање, како и за нивните поповолности содржани во процесот на колективното преговарање и договарање. Освен ова, мораат да се информираат и работодавачите дека со колективното преговарање и договарање постојат поповолности и за нив т.е. се зголемува нивното производство и стануваат поконкуренти на пазарот.
3. Да се склучи нов Општ колективен договор во областа на јавниот сектор, бидејќи веќе 8 години не е изменет, а ЗРО претрепе повеќе измени така што новиот Општ колективен договор во областа на јавниот сектор мора да биде во согласност со ЗРО.
4. При истражувањето се дојде до заклучок дека повеќе поповолности постојат во колективните договори од областа на јавниот сектор, а многу малку или скоро и да нема поповолности во колективните договори од областа на стопанството. Затоа треба во иднина да има поповолности и во двата сектора (јавниот и стопанството) подеднакво, а не како што е сега.

5. Во Република Македонија да се формира посебен суд (сличен како во Данска-Индустриски суд) со специјална надлежност кој ќе ги решава сите прашања и колективни спорови од областа на колективното преговарање. Овој суд да претставува важна институција преку која социјалните партнери активно ќе се вклучени во договарањето околу индустриските спорови.

## 15. ПРИЛОГ

### Прилог 1

Прашања за водење на интервју:

1. Дали колективното преговарање во РМ се заснова на принципот на координација на нивоата на колективните преговори?
2. Дали начелото на поповолност за вработените (*in favorem laboratrics*) во колективното преговарање е доволно имплементирано во колективните договори на сите нивоа?
3. Дали имате информации за Сојузот на синдикатите на Македонија, од колку синдикати е составен, колку членови брои и колку колективни договори има склучено?
4. Дали имате информации за Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија, од колку синдикати е составена, колку членови брои и колку колективни договори има склучено?
5. Дали имате информации за Унијата на автономни синдикати на Македонија, од колку федерации и синдикални организации има, колку членови брои и колку колективни договори има склучено?
6. Дали имате информации за Организацијата на работодавачи на Македонија, од колку работодавачки здруженија е составена, колку членови брои и колку колективни договори има склучено?
7. Дали имате информации за Бизнис конфедерацијата на работодавачи на Македонија, од колку работодавачки здруженија е составено, колку членови брои и колку колективни договори има склучено?
8. Колкава е процентуалната покриеноста на вработените со колективен договор во Република Македонија?
9. Дали имате информација колку проценти од вработените се членови во некоја синдикална организација?
10. Зошто повеќе поволности има во колективните договори од јавниот сектор, за разлика од колективните договори од приватниот сектор од областа на стопанство?

## 16. ЛИТЕРАТУРА

1. Агро синдикат, Колективно преговарање. Скопје, 1999.
2. Беличанец, д-р Тито; Старова, д-р Гзиме, Трудово право, Правен факултет, Скопје, 1996.
3. Беличанец, Тито, Колективно договорање, Летна синдикална школа, Охрид, Самостоен синдикат за здравство, фармација и социјална заштита и УПОЗ, НУБ „Климент Охридски“ Скопје, 1994.
4. Благоев, д-р Борислав, Колективни договори и превенција на штрајковите, Нова Македонија, Скопје, 1992.
5. Благоев, д-р Борислав, Колективни уговори у капитализму и социјализму, Архив, бр. 1, Београд, 1981.
6. Извештај за напредокот на Република Македонија, Европска комисија, Брисел, 10.10.2012, СЕЦ (2012) 332;
7. Јовановиќ, д-р Предраг, Колективно преговарање као начин регулисање радних односа, Правни живот бр. 11, Београд, 1997.
8. Јовевски, Лазар, Колективни преговори-компаративни согледувања, Цетис, Скопје, 2006.
9. Колективни уговори, Радничка штампа, Београд, 1990.
10. Кошутиќ, д-р Будимир, Колективни преговори, право на штрајк и локаут у савременим капиталистичким државама, Савремена администрација, Београд, 1987.
11. Кулиќ, д-р Живко, Колективно преговарање и циљеви социјалне правде, Правни живот, бр. 10, Београд, 2001.
12. Каламатиев, д-р Тодор, Субјекти на колективното договорање, Синдикална школа, Струга, 2002.
13. Лубарда, д-р Бранко, Решавање колективних радних спорова, ЈУРС, Београд, 1999.
14. Лубарда, д-р Бранко, Колективни уговори о раду као извори радног права у савремени државама, одбранет докторат, Правен факултет – Београд, 1990.

15. Мајхошев, д-р Андон, Функционирање на Економско-социјалниот совет на Република Македонија во периодот 1997 – 2007 година, МЦМС, Скопје, 2008.
16. Мајхошев, д-р Андон, Улогата на социјалните партнери во колективното преговарање во Република Македонија во периодот 1990 – 2012, Штип, Декември 2012.
17. Марковиќ, д-р Брана, Колективно преговарање, систем, метод, вредности, Синдикат и друштво у транзиции, Београд, 1995.
18. Михајловски, д-р Зоран, Колективни договори, Академик, Скопје, 2007.
19. Мурџева-Шкариќ, д-р Олга, Ненасилна трансформација на конфликти, Филозофски факултет, Скопје, 2007.
20. Поточњак, д-р Жељко, Колективни уговори, Организатор, Загреб, 1995.
21. Спогодба за основање на Економско-социјален совет, („Сл. весник на РМ“ бр.113/10).
22. Старова, д-р Гзиме, Колективни договори и нивното значење во уредувањето на работните односи, Правна мисла, бр.2-3, Скопје 1983.
23. Стоилџковиќ, д-р Зоран, Конфликт и/или дијалог, огледи о синдикатима, транзиции и демократија, Београд, 2008.
24. Колективно преговарање и колективни договори, ЦМЕР, Скопје, 1995.
25. Neil Chamberlain&James W. Kuhn, Collective Bargaining, Third Edition, 1986.
26. James P. Begin&Edwin F. Beal, The practice of Collective Bargaining, Chapter Eight, 1989.

### **Устав, Закони и други акти**

Устав на Република Македонија од 17.11.1991, Службен весник на РМ бр.52 од 22.11.1991 година;

Закон за работни односи, Сл. весник, 62/05

Закон за работни односи, пречистен текст ( Сл. весник на РМ бр.16/10).



## **Општи колективни договори**

ОКД за стопанство на СРМ, ( Сл. весник на РМ бр.30/90).

ОКД за стопанство на РМ ( Сл. весник на РМ бр. 29/94, 30/94, 27/96, 67/99, 45/00, 47/03, 76/06.)

ОКД за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност (Сл. Весник на РМ бр. 39/94).

ОКД за стопанството на РМ (Сл. весник на РМ бр. 76/06).

Општи колективни уговор Р. Србије (Сл. Гласник, бр.22/97).

ОКД за стопанството на РМ ( Сл. весник на РМ бр.88/09).

ОКД за јавниот сектор на РМ (Сл. весник на РМ бр.10/08).

ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството (пречистен текст од 18.06.2010, Сл. весник на РМ бр.60/10).

## **Гранкови колективни договори**

КД за вработените во водостопанство (Сл. весник на РМ бр. 51/94)

КД за вработените од мелничко-пекарската индустрија (Сл. весник на РМ бр. 53/94)

КД за земјоделство и прехранбена индустрија (Сл. весник на РМ бр.56/94)

КД за јавните претпријатија од гранката енергетика (Сл. весник на РМ бр.5/96)

КД за вработените во тутунското стопанство (Сл. весник на РМ бр.58/94)

КД за финансиските организации на РМ (Сл. весник на РМ бр. 69/94)

КД за комуналните дејности на РМ (Сл.весник на РМ бр.40/94)

КД за трговија на РМ (Сл. весник на РМ бр.42/94)

КД за угостителство и туризам на РМ (Сл. весник на РМ бр.43/94)

КД на претпријатијата за професионално оспособување и вработување на инвалиди во РМ (Сл. весник на РМ бр.44/94)

КД за шумарство и дрвна индустрија на РМ ( Сл. весник на РМ бр.46/94)

КД за дејноста производството и преработка на метали и енергетика од 23.07.1991 и сите понатамошни измени и дополнувања.

КД за дејностите производство и преработка на метали, црна и обоена металургија, рударство, електроиндустрија и енергетика од (Сл. весник на РМ бр.50/94).

КД за јавните претпријатија од дејноста сообраќај и врски (Сл. весник бр.23/95)

КД за државните, правосудните и органите на локалната самоуправа на РМ (Сл. весник на РМ бр.53/95)

КД за општествените организации и здруженија на граѓани на РМ (Сл. весник на РМ бр.53/95)

Колективен договор на вработените од текстилната индустрија во РМ (Сл. весник на РМ бр.55/94, 137/07)

КД за кожарско-преработувачката дејност (Сл. весник на РМ бр.59/94)

Колективен договор за рудници и индустрија на неметали (Сл. весник на РМ бр.9/95)

КД за основно образование на РМ (Сл. весник на РМ бр.65/95)

КД за средно образование на РМ (Сл. весник на РМ бр.65/95)

Колективен договор за дејноста хемиска индустрија (Сл. весник на РМ бр.60/94)

КД за дејноста сообраќај (Сл. Весник на РМ бр.61/94)

КД за графичка дејност и производство на хартија на РМ (Сл. весник на РМ бр.61/94)

КД за градежништво, индустрија за градежни материјали и проектирање на РМ (Сл. весник на РМ бр.61/94)

КД за дејностите од занаетството, авторемонтните претпријатија и услугите ( Сл. весник на РМ бр.68/94)

КД за МРТ и локалните радио телевизиски станици (1997)

КД за социјална заштита(1997)

КД за спорт на РМ (1997)

КД за угостителство на РМ (Сл. весник на РМ бр.2/08)

КД на МВР, 31.12.1997 и сите понатамошни измени и дополнувања.

## **Акти на МОТ (конвенции, препораки и декларации)**

Конвенција бр. 98 за правото на работниците на организирање и колективни преговори, 1949.

Конвенција бр.154 за колективно преговарање.

Препорака бр.91 за колективните договори.

Препорака бр.163 за колективни преговори.

## **Интернет линкови**

Конфедерација на слободни синдикати на Македонија (2016).Прочитано на 18 октомври 2015 година. <http://www.kss.mk/>;

Сојузот на синдикатите на Македонија (2016).Прочитано на 15 октомври 2015 година. <http://www.ssm.org.mk/>;

Унијата на автономни синдикати на Македонија (2016). Прочитано на 23 октомври 2015 година. <http://unasmpp.weebly.com/>;

Министерство за труд и социјална политика-<http://www.mtsp.gov.mk/>;

Службен весник на РМ-<http://www.slvesnik.com.mk/>;

Стопанска комора на Македонија-<http://www.mchamber.org.mk/>;

European Trade Union Confederation (ETUC)-<https://www.etuc.org/>;

Македонско здружение за заштита при работа-<http://www.mzzpr.org.mk/>;

International Labor Organization-<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>;